Aus dem Bergarbeiterrecht.

Inaugural-Dissertation

zur Erlangung der

Doktorwürde

der

hohen juristischen Fakultät der Kgl. Universität Marburg

vorgelegt von

Wilhelm Rohn
Referendar in Frankfurt am Main.

ACAD. LUGD. BAT. BIBL.

Marburg i. H.
N. G. Elwert'sche Universitäts-Buchhandlung.
1913.

Gedruckt mit Genehmigung
der juristischen Fakultät Marburg.
Referent: Prof. Dr. Heymann.

Die vorliegende Dissertation bildet einen Teil einer größeren Arbeit, welche unter dem Titel „Der Arbeitsvertrag der Bergarbeiter“ als Nr. 26 der von Prof. Dr. Heymann in Marburg a. L. herausgegebenen „Arbeiten zum Handels-, Gewerbe- und Landwirtschaftsrecht“ im Verlage von N. G. Elwert in Marburg erscheint.

Meinen Eltern!

Brühl'sche Universitäts-Buch- und Steindruckerei. R. Lange, Gießen.

Inhalt.

Seite

Einleitung 1

I. Wesen des von den Bergarbeitern mit dem Bergwerksbesitzer abgeschlossenen Vertrags 6

II. Abschluß des Arbeitsvertrags 13

III. Inhalt und Umfang des Arbeitsvertrags der Bergarbeiter . . . 20

a) Arbeitsleistung 29

Die vollständige, im Buchhandel erscheinende Arbeit enthält ferner:

b) Vergütung.

c) Unmöglichkeit und Verzug der Leistungen aus dem Arbeitsvertrage.

d) Bergarbeiterschutzbestimmungen.

IV. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

a) Regelmäßige Beendigung.

b) Außerordentliche Beendigung.

c) Folgen der Beendigung.

V. Arbeiterausschuß und Sicherheitsmänner.

VI. Knappschaftswesen und reichsgesetzliche Arbeiterversicherung.

VII. Berggewerbegerichte.

Schluß: Bergarbeiterbewegung und Bergarbeiterorganisation.

Quellenregister.

Sachregister.

Literaturverzeichnis.

A. Einzelwerke.

Apt, Die Rechtsnatur der in Arbeitsordnungen vorgeschriebenen Strafen; im Archiv für öffentliches Recht Bd. 15 S. 321 ff.

Aufsätze über den Streik der Bergarbeiter im Ruhrgebiet; in Schriften der Gesellschaft für soziale Reform 1907 S. 363 ff.

Arndt, Allgemeines Berggesetz für die preußischen Staaten. VI. Auflage, Leipzig 1909; VII. Auflage, Leipzig 1911.

Bennhold, Grundzüge des Gewerkschaftsrechts Preußens und der deutschen Bundesstaaten in vergleichender Darstellung; in Bank-Archiv XII. Jahrg. Nr. 15, 16 S. 237 ff., 258 ff.

Bornhack, Das deutsche Arbeiterrecht; in Annalen des Deutschen Reichs für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft 1892 S. 501 ff.

Bosenick, Über die Arbeitsleistung beim Steinkohlenbergbau in Preußen. Stuttgart und Berlin 1906.

Brassert, Das allgemeine Berggesetz für die preußischen Staaten mit Einführungsgesetz und Kommentar. Bonn 1888 und Nachtrag von 1894.

Bredt, Die Polenfrage im Ruhrkohlengebiet. Leipzig 1909.

Bruck, Bedingungsfeindliche Rechtsgeschäfte. Ein Beitrag zur Lehre von der Unzulässigkeit von Bedingung und Zeitbestimmung; in Studien zur Erläuterung des bürgerlichen Rechts, Heft 13.

Burchardt, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter. I. Auflage, Berlin 1901; II. Auflage, Berlin 1911 herausgegeben von v. Schulz (Zit.: v. Schulz).

Dernburg, Das bürgerliche Recht des Deutschen Reichs und Preußens 1901 Bd. II, 1. u. 2. Abteilung.

— Über das Rücktrittsrecht des Käufers wegen positiver Vertragsverletzung in D. J. Z. 1903 S. 1 ff.

Elster, A., Lexikon des Arbeiterrechts. Jena 1910.

— Mangelhafte Arbeitsleistung und verschuldete Verhinderung bei Akkord- und Zeitlohn; in D. J. Z. 15 S. 801 ff.

Elster, L., Wörterbuch der Volkswirtschaft, Bd. 1. Jena 1911.

Die Entwicklung des niederrheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus in der II. Hälfte des 19. Jahrhunderts. Herausgegeben vom Verein für die bergbaulichen Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund in Gemeinschaft mit der Westfälischen Bergwerkskasse und dem Rheinisch-Westfälischen Kohlensyndikat. Berlin 1904 Bd. XII.

Enneccerus, Lehrbuch des Bürgerlichen Rechts. Marburg 1908.

Frankenberg, Ist Abzug der Ordnungsstrafe vom Lohn zulässig? in D. J. Z. 1900 S. 91.

Hense, Das Gedinge; in Z. f. B. Bd. 31 S. 355 ff.

Heymann, Ernst, Das Verschulden beim Erfüllungsverzug; in Arbeiten zum Handels-, Gewerbe- und Landwirtschaftsrecht; herausgegeben von Prof. Dr. Ernst Heymann, Marburg. Heft 18.
Hilse, Zur Auslegung des § 616 BGB. in „Recht" 1903 S. 424.
Klostermann, Allgemeines Berggesetz für die preußischen Staaten nebst Kommentar. VI. Auflage, Berlin 1911.
Koehne, Die Arbeitsordnungen im deutschen Gewerberecht. Berlin 1901.
von Landmann, Kommentar zur Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. Bd. 2. München 1912.
Lindemann, Wen trifft die Schuld? Betrachtungen über Ursachen und Entstehung des Ausstandes der Ruhrbergleute im Januar und Februar 1905. Essen 1905.
Lotmar, Der Arbeitsvertrag. Bd. I, Leipzig 1902; Bd. II, Leipzig 1908.
Metzges, Die Aufrechnung gegen Lohnforderungen gewerblicher Arbeiter; in D. J. Z. 1902 S. 47.
Müller, Begründet ein Verschulden des Verkäufers beim Verkauf oder bei der Lieferung einer mangelhaften Sache die Verpflichtung zum Schadenersatz nach Vertragsrecht? Kann dieser Schadenersatz neben Wandlung gefordert werden?; im „Recht" 1902 S. 541 ff., 576 ff.
Nelken, Die deutschen Handwerker- und Arbeiterschutzgesetze. Berlin 1901.
Neukamp, Das Verhältnis des BGB. zur Reichsgewerbeordnung; in Bd. 5 S. 209 ff. des Verwaltungsarchivs.
Oertmann, Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung; in Festgabe für B. Hübler. Berlin 1905.
Pappenheim, Das Zurückbehaltungsrecht gegenüber unpfändbaren Forderungen; in D. J. Z. von 1907 (Bd. 7) S. 86 ff.
Pieper, Die Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier. Stuttgart und Berlin 1903.
Planck, Bürgerliches Gesetzbuch. Bd. 2. III. Aufl., 1907.
Rehm, Die verwaltungsrechtliche Bedeutung der Fabrikordnung; in Annalen des Deutschen Reichs für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft, 1894, S. 132 ff.
Reuß, Erläuternde Bemerkungen zur preußischen Berggesetznovelle vom 28. Juni 1909; in Z. f. B. Bd. 50 S. 533 ff.
von Rohrscheidt, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich. II. Band. II. Auflage, Berlin 1912.
Schenkel, Die deutsche Gewerbeordnung, Kommentar. II. Auflage, Karlsruhe 1892—1894.
Schicker, Die Gewerbeordnung für das Deutsche Reich, Kommentar. IV. Auflage 1901.
Schmelzle, Verbot der Aufrechnung bei Lohnforderungen und Zurückbehaltungsrecht; in Blätter f. Rechtsanwendg. 66. Bd. S. 305 ff.
Schoeller, Die Folgen schuldhafter Nichterfüllung, insbesondere der Schadenersatz wegen Nichterfüllung bei Kauf, Werkvertrag, Miete und Dienstvertrag nach dem BGB.; in Gruchots Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechts Bd. 46 S. 1—42.
Sigel, Der gewerbliche Arbeitsvertrag. Stuttgart 1903.
Sinzheimer, Lohn und Aufrechnung. Berlin 1902.
Stadthagen, Das Arbeiterrecht. IV. Auflage 1904.

Staub, Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 2 Bände. 8. Auflage, Berlin 1907.
von Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Bd. II. 5. u. 6. Auflage, 1910.
Wendt, Unterlassungen und Versäumnisse im bürgerlichen Recht; im Archiv für die zivilistische Praxis Bd. 92 S. 1 ff.
Westhoff und Schlüter, Allgemeines Berggesetz für die preußischen Staaten. Berlin 1907.
Wölbling, Zur rechtlichen Natur des Akkordvertrags; in D. J. Z. Bd. 14 S. 1472 ff.
— Der rechtliche Charakter des sogenannten „Wagennullens"; in „Sozialer Praxis" Bd. 14 S. 420 ff.

B. Sonstige Materialien.

Bergarbeiterzeitung.
Begründung zu den Gesetzen vom 24. Juni 1892 und 14. Juli 1905.
Deutsche Juristenzeitung (zit.: D. J. Z.).
Entscheidungen des Reichsgerichts (zit.: RG.) in Zivilsachen.
Entscheidungen des Reichsgerichts (zit.: RG.) in Strafsachen.
Entscheidungen der Oberlandesgerichte.
Frankfurter Zeitung.
Jahresberichte des Allgemeinen Knappschaftsvereins zu Bochum.
Jahresberichte der Königlich Preußischen Regierungs- und Gewerberäte und Bergbehörden (Amtliche Ausgabe.).
Juristische Wochenschrift (zit.: J. W.).
Das Recht.
Soziale Praxis.
Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich.
Statistisches Jahrbuch für den Preußischen Staat.
Statistik des Königl. Oberbergamts Dortmund für 1911.
Verhandlungen des Reichstags (Stenographische Berichte).
Verhandlungen des Landtags (Stenographische Berichte).
Zeitschrift für Bergrecht (zit.: Z. f. B.).

Einleitung.

Der große Streik der Ruhrkohlenbergarbeiter im Frühjahr 1912 hat aufs Neue ein tiefgehendes Interesse für den Bergbaubetrieb und für die Lage der Bergarbeiter hervorgerufen. Dies um so mehr, als sich bei diesem Streik wieder gezeigt hat, daß die gesamte Industrie von dem Bergbau mehr oder weniger abhängig ist. Wir brauchen uns nur in unserem Vaterlande umzusehen: überall rauchende Schornsteine; auf den Dampfschiffen, bei der Eisenbahn, in den Fabriken und auf den Wohnhäusern. Läßt ein Streik der Bergarbeiter die Kohlenquelle versiegen, so ist das ganze industrielle Leben des Landes bedroht; das Stilliegen der Kohlenförderung wirkt lähmend auf alle private und öffentliche Wirtschaft ein. Zu diesen indirekten Schädigungen kommen noch die direkten. Der Streik im Frühjahr 1912, der nur 8 Tage tobte und an dem von etwa 350000 Bergleuten rund 250000 teilnahmen, hat einen ganz erheblichen Lohn- und Förderausfall gebracht. Nach einer Statistik des Dortmunder Oberbergamts[1]) haben die streikenden Bergarbeiter eine Lohneinbuße von 8488804 M. erlitten, wozu der wegen Kontraktbruchs einbehaltene Lohn für 6 Schichten mit 4752726 M. kommt, sodaß der Gesamtlohnausfall rund 13,2 Millionen Mark betrug.[2])

Dieser große Streik legt daher eine Betrachtung der Rechtsverhältnisse der Bergarbeiter nahe. Um die Eigenart der Bergarbeiterverhältnisse besser verstehen zu können, sei hier ganz kurz einiges über die geschichtliche Entwickelung der Verhältnisse der Bergarbeiter gesagt.[3])

Während im Altertum die Arbeit in den Bergwerken von Sklaven ausgeführt wurde, galt in Deutschland die Bergarbeit von jeher als eine ehrenvolle Tätigkeit. Sie wurde sogar in solchem Maße gewürdigt, daß die Bergleute zahlreiche Sonderrechte hinsichtlich der Nieder-

[1]) in Soziale Praxis Bd. 21 S. 1512.

[2]) Interessante Daten über den gleichzeitig in England tobenden Streik finden sich in Sozialer Praxis Bd. 21 S. 931.

[3]) Vergl. die Entwickelung des niederrheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaues in der zweiten Hälfte des 19. Jahrh. Bd. XII S. 36 ff.

lassung, Gerichtsbarkeit und Personalbesteuerung erhielten, die zum Teil bis in die neuere Zeit bestanden haben. Diese Begünstigungen und die eigenartige Arbeit der Bergleute ließen unter ihnen einen Korpsgeist entstehen, der in zahlreichen gemeinsamen Gebräuchen (Berggebet vor dem Anfahren, Bergmannsgruß „Glückauf", Bergmannstracht), in Bergmannssagen und besonders in Rechtssätzen seinen Ausdruck fand. Etwa seit dem 30jährigen Krieg begannen jedoch die Bergbehörden sich immer mehr in die Angelegenheiten des Bergwerksbetriebs und damit auch der Bergarbeiter einzumischen. Bis zum Erlasse des Gesetzes über „die Verhältnisse der Miteigentümer eines Bergwerks" vom 12. Mai 1851 wurden sämtliche beim Bergbau beschäftigten Arbeiter von den Bergbehörden angenommen, verlegt und entlassen (sog. Direktionsprinzip). Hierbei war den Knappschaftsgenossen ein unbedingtes Vorzugsrecht auf Arbeit vor denjenigen Bergarbeitern eingeräumt, die noch nicht in die Knappschaftsrolle eingetragen waren. Dies zeigte sich z. B. darin, daß bei Einschränkung des Grubenbetriebes die Knappschaftsgenossen erst dann entlassen werden durften, wenn zuvor sämtliche anderen Arbeiter entlassen waren.

Durch das Miteigentümergesetz von 1851 und die zu demselben unter dem 6. März 1852 ergangene Ministerial-Instruktion wurde dann die Befugnis der Bergbehörde auf die Annahme, Verlegung und Entlassung der Knappschaftsgenossen beschränkt, während die Annahme und das Ablegen der sonstigen Arbeiter den Bergwerkseigentümern zugestanden wurde. Die Bergarbeiter zerfielen hiernach in 2 Kategorien, die hinsichtlich ihrer Rechte und ihrer Stellung zu den Grubenbeamten und zur Bergbehörde ganz verschieden waren. Die Knappschaftsgenossen wurden von den Berggeschworenen (d. s. für das ihnen überwiesene Revier die ausführenden Organe des Bergamts bezw. des Bergmeisters) auf die einzelnen Gruben verteilt, wo ihnen von den Grubenbeamten die Arbeitsplätze zugewiesen wurden. Dort mußten sie so lange aushalten, bis sie dem Revierbeamten triftige Gründe für die Verlegung nach einer anderen Grube nachweisen konnten; auch mußten sie sich mit den von den Betriebsbeamten ausgesetzten Löhnen begnügen, solange diese nicht unter den Normalsatz sanken. Die anderen Arbeiter dagegen, die nicht Knappschaftsgenossen waren, traten auf gegenseitige Kündigung in die

Dienste der Gruben. Sie konnten also, sobald die Arbeitsverhältnisse ihnen nicht mehr paßten, ihren Dienst kündigen und sich auf einer anderen Grube lohnendere Arbeit suchen.

Diese beiden Bergarbeiterkategorien verschwanden mit Erlaß des Gesetzes vom 21. Mai 1860, betr. „die Aufsicht der Bergbehörden über den Bergbau und das Verhältnis der Berg- und Hüttenarbeiter". Dieses sog. Freizügigkeitsgesetz beseitigte die Mitwirkung der Bergbehörde bei der Annahme, Verlegung und Entlassung der Arbeiter sowie das Vorzugsrecht der Knappschaftsgenossen auf Arbeit vollkommen und führte das freie Vertragsverhältnis zwischen Bergwerksbesitzer und Bergarbeiter ein.[4]) Dieser Grundsatz der Vertragsfreiheit wurde auch aufrecht erhalten durch das Allg. Berggesetz vom 24. Juni 1865, das heute noch in Kraft ist. Gerade in dem III. Abschnitt seines III. Titels „von den Bergleuten und Betriebsbeamten" ist dieses Gesetz aber durch die Novellen vom 14. Juni 1892, 14. Juli 1905 und 28. Juli 1909 gänzlich umgestaltet worden.

Daß in das Allg. Berggesetz neben dem allgemeinen Arbeiterrecht besondere Vorschriften über die Rechtsstellung der Bergarbeiter aufgenommen wurden, hat seinen Grund in der Eigentümlichkeit des Bergbaus, der nicht an der Erdoberfläche betrieben werden kann, sondern seine Tätigkeit tief ins Innere der Erde erstreckt. Die Folge davon ist das Entstehen ganz besonderer Rechtsverhältnisse, die von denjenigen des gewöhnlichen Verkehrs in mannigfacher Weise verschieden sind und daher auch in manchen Punkten eine andere Regelung erfordern als die anderer Arbeiter.[5])

Das allgemeine Arbeiterrecht, das in der Gewerbeordnung vom 26. Juli 1900 seine jetzige Regelung gefunden hat, findet aus den angeführten Gründen nur insoweit auf das Bergwesen Anwendung, als es ausdrückliche Bestimmungen darüber enthält (§ 6 GewO.); an und für sich würde sich ja die Gewerbeordnung überhaupt nicht auf die Bergarbeiter beziehen, da das Besitzergreifen von Bodenbestandteilen nicht unter den Begriff des Gewerbes fällt.[6]) Welche Vorschriften der Gewerbeordnung ergänzend in Betracht kommen, bestimmt § 154a der GewO.

---

[4]) Vergl. Arndt S. 61; Westhoff u. Schlüter Vorbem. z. III. Absch. S. 171 ff; Klostermann zu § 80 S. 190.

[5]) Vergl. Motive S. 12.

[6]) Ebenso: Nelken S. 11, 12; v. Schulz S. 3; v. Schicker S. 12, 30; v. Landmann I S. 3, 30, 32.

Was das Verhältnis der Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs, das ja gleichfalls Vorschriften enthält, die sich auf die Leistung menschlicher Arbeit beziehen, zu den bergrechtlichen Spezialgesetzen anbetrifft, so ist dies in a. 67 des Einführungsgesetzes zum BGB. geregelt, wonach die landesgesetzlichen Vorschriften, die dem Bergrecht angehören, unberührt bleiben.[7])

Es gehen also die Spezialbestimmungen der Berggesetze den Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuchs vor; sie werden aber ergänzt durch dessen allgemeine Vorschriften z. B. über Form und Gültigkeit der Verträge, Geschäftsfähigkeit. Soweit die bergrechtlichen Vorschriften der Landesgesetze daher durch das Reichsgesetz unberührt geblieben sind, können auch weiterhin auf diesem Gebiete neue landesgesetzliche Vorschriften erlassen werden (vergl. a 3 und a 218 des Einführungsgesetzes zum BGB.).

Wenn es nun auch kein Reichsberggesetz gibt, so ist doch dadurch eine Einheitlichkeit in der Regelung der Rechtsverhältnisse der deutschen Bergarbeiter erreicht, daß in den meisten deutschen Staaten das preußische Bergrecht rezipiert ist; die übrigen Staaten aber, die das preußische Berggesetz nicht aufgenommen haben, berücksichtigen in weitem Maße die in Preußen angenommenen Grundsätze. So stimmen in allen wesentlichen Punkten das bayrische Berggesetz vom 20. März 1869 bezw. 1. September 1910 sowie das sächsische Berggesetz vom 16. Juni 1868 bezw. 31. August 1910 mit dem Allgemeinen Berggesetz für die Preußischen Staaten vom 24. Juni 1865 bezw. 28. Juli 1909 überein.

Wenn von verschiedenen Seiten ein Reichsberggesetz gefordert wird, so wären sicherlich auf dem Gebiete des Arbeiterrechts keine großen Schwierigkeiten zu überwinden. Anders verhält es sich dagegen mit der Regelung der sonstigen mit dem Bergbau zusammenhängenden Rechtsverhältnisse, wo sich insbesondere in den Einzelheiten eine derartig weitgehende Übereinstimmung nicht findet. So hat gerade jetzt Bennhold[8]) nachgewiesen, daß die Regelung des Gewerkschaftsrechts in den einzelnen Bergrechtsgebieten eine nicht geringe Mannigfaltigkeit zeigt.

---

[7]) Vergl. Arndt S. 2 ff; Klostermann S. 10, 11.

[8]) im Bank-Archiv XII. Jahrg. Nr. 15, 16 S. 237 ff., 258 ff.

Im folgenden sollen nun im Zusammenhang mit einer Darstellung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier die für alle Bergarbeiter in Preußen gleichmäßig geregelten Rechtsverhältnisse geschildert werden. Die Lage der Bergarbeiter der Betrachtung der Rechtsverhältnisse zugrunde zu legen, empfiehlt sich deshalb, weil ja gerade aus wirtschaftlichen und sozialpolitischen Gründen heraus der Arbeitsvertrag der Bergarbeiter einer besonderen Normierung bedurfte.

Naturgemäß kann nun im Rahmen dieser Arbeit nicht die soziale und wirtschaftliche Lage aller Bergarbeiter betrachtet und davon ausgegangen werden, vielmehr muß sich die Darstellung auf eine bestimmte Gruppe von Bergarbeitern in einem bestimmten Bezirk beschränken. Nichts liegt nun näher, als gerade die Lage der Kohlenbergarbeiter im Ruhrrevier zu schildern; denn

1. spielt unter allen Bergwerkserzeugnissen die Kohle bei weitem die erste Rolle in der Wirtschaft, was am besten durch folgende Zusammenstellung[9]) veranschaulicht wird, in der die auf der ganzen Welt gewonnenen Mineralien dem Werte nach geordnet sind:

Kohle	im	Gesamtwert	von	etwa	8400	Millionen	Mark
Eisenerz	„	„	„	„	2900	„	„
Gold	„	„	„	„	1700	„	„
Kupfer	„	„	„	„	1200	„	„
Silber	„	„	„	„	600	„	„
Zinn	„	„	„	„	280	„	„
Blei	„	„	„	„	260	„	„
Zink	„	„	„	„	220	„	„

2. nimmt das sog. Ruhrkohlenrevier die erste Stelle unter den deutschen wie überhaupt unter den europäischen Kohlenbecken ein.

An der Steinkohlenförderung des Deutschen Reichs ist dieser Bezirk mit 57 %, der oberschlesische mit 22 % und der Saarbrückener mit 9 % beteiligt, während die übrigen nur geringere Förderung aufzuweisen haben.

Die in dem Ruhrrevier beschäftigten Bergarbeiter machen daher auch mehr als die Hälfte aller deutschen Bergarbeiter aus.

---

[9]) Vergl. Ester, Wörterbuch der Volkswirtschaft S. 426.

I. Wesen des von den Bergarbeitern mit den Bergwerksbesitzern abgeschlossenen Vertrags.

Bergarbeiter im Rechtssinn sind nicht alle im Bergbau beschäftigten Personen, sondern nur die auf den der Bergpolizei unterstellten Betrieben; und zwar gehören hierher neben den mit den eigentlichen bergmännischen Arbeiten beschäftigten Personen auch diejenigen, welche in Aufbereitungsanstalten[1]) und sonstigen unter Aufsicht der Bergbehörde stehenden Betriebsanlagen eines Bergwerks beschäftigt sind.

Aus welchen Elementen sich die Bergarbeiter zusammensetzen, und wie sich die Arbeit unter die Belegschaft verteilt, soll hier kurz zum Verständnis des Folgenden gesagt werden.

Die mächtig fortschreitende Entwickelung des Ruhrkohlenbergbaus in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts (vergl. Tabelle I) hat es mit sich gebracht, daß die im Ruhr-

Tabelle I.

Förderung und Belegschaft im Ruhrrevier nach einer Statistik im Jahrbuch für den Oberbergamtsbezirk Dortmund (V. Jahrg. 1900/1901):

im Jahre	Förderung in Tonnen	Belegschaft
1850:	1 665 662	12 741
1860:	4 365 834	29 320
1870:	11 812 528	51 391
1880:	22 495 204	80 152
1900:	59 618 900	226 902
[1910:	86 864 504	334 619]

[1]) Nach der Verfügung des Handelsministers vom 21. Februar 1876 (Z. f. B. Bd. 17 S. 117) sind unter Aufbereitungsanstalten solche Anstalten zu verstehen, „durch welche die Bergwerksprodukte auf mechanischem (nicht chemischem) Wege gereinigt, zerkleinert und im Gehalt an nutzbaren Teilen konzentriert werden". Hiernach sind als Aufbereitungsanstalten anzusehen: Glühöfen, Koksöfen, Koch-, Quetsch- und Mahlwerke, Brikettfabriken, Teerschwälereien, Rostöfen (vergl. Arndt zu § 58 S. 49, 50). Wenn auch bestritten ist, ob die drei zuletzt Genannten zu den Aufbereitungsanstalten zu zählen sind, so sind sie doch jedenfalls Betriebsanlagen, die unter bergpolizeilicher Aufsicht stehen. (Vergl. Erlaß vom 19. Januar 1885 in Z. f. B. Bd. 26 S. 154.)

bezirk ansässige Bevölkerung längst nicht mehr dem Bergbau die erforderlichen Arbeitskräfte zuführen konnte. Obwohl zahlreiche Arbeiter aus der Landwirtschaft und sonstigen Erwerbszweigen sich durch die verhältnismäßig hohen Löhne anlocken ließen, entstand doch bald ein empfindlicher Arbeitermangel. Um diesem zu steuern, versuchte man Arbeitskräfte aus den Nachbargegenden zu verschaffen; doch bei der ungeahnt raschen Entwickelung sah man sich bald genötigt, aus entfernteren Gegenden Arbeiter heranzuziehen. Darauf wanderten aus fast allen deutschen Landesteilen Arbeiter in den rheinisch-westfälischen Industriebezirk ein; am stärksten war und ist noch heute der Zuzug aus dem Osten. Daneben stellt aber auch das Ausland eine nicht unbedeutende Zahl Arbeitskräfte.

Von einer Seßhaftigkeit der Arbeiter kann bei dieser Entwicklung der Belegschaftsverhältnisse kaum noch die Rede sein, obgleich sich die Bergwerksbesitzer nach dieser Richtung hin, insbesondere durch Erbauen von Wohnhäusern u. dergl. bemüht haben. Von den am 1. Januar 1912 im Ruhrrevier beschäftigten 366714 Bergarbeitern waren:[2])

71090 Ost- und Westpreußen,
53945 Posener,
9851 Oberschlesier,
201218 aus den übrigen Teilen des Deutschen Reichs,
30610 Ausländer.

Besonders auffällig ist die starke Zuwanderung der Polen.[3]) Polnische Gebiete, von denen die Abwanderung nach dem Westen ausgeht, finden sich nämlich im südlichen Ostpreußen und in Litauen, in Westpreußen, in der ganzen östlichen Hälfte der Provinz Posen und im östlichen Gebiet der Provinz Schlesien. Nach einer Schätzung des Vorsitzenden des deutschen Steigerverbandes[4]) sind 40 % der Belegschaft des Ruhrreviers Polen, die sich auf die drei Regierungsbezirke, in denen die Zechen des Ruhrreviers liegen, ziemlich ungleich verteilen. Noch verschiedener ist die Verteilung auf die einzelnen Zechen, sodaß man einige als „Polenzechen" bezeichnen kann, weil auf ihnen mehr als die Hälfte der Belegschaft polnisch ist. Wenn auch ein beständiges Ab- und Zuwandern stattfindet, so läßt sich doch auch

[2]) Vergl. Jahresbericht des Allg. Knappschaftsvereins zu Bochum.
[3]) Vergl. hierzu auch Bredt, die Polenfrage im Ruhrkohlengebiet.
[4]) G. Werner (Obersteiger) im ersten Morgenblatt der Frankfurter Zeitung vom 11. Februar 1912.

feststellen, daß der Teil der Polen, der im Ruhrrevier dauernd seßhaft wird, von Jahr zu Jahr zunimmt.

Die Einwirkung des polnischen Elements auf die Arbeiterschaft im Ruhrrevier ist derart gewaltig, daß man geradezu von einer „Polenfrage im Ruhrkohlenrevier" spricht. Neben der komplizierten Gestaltung der Schul-, Kirchen- und politischen Verhältnisse sei hier nur mit einem Wort die wichtigste Seite der „polnischen Frage", die wirtschaftliche, berührt. Die Polen gelten als gute, gefügige Arbeiter; von der einheimischen Bergarbeiterbevölkerung werden sie jedoch als „Lohndrücker" betrachtet und deshalb nur ungern gesehen. „Lohndrücker" mögen die Polen vielleicht im Anfang ihres Aufenthaltes im Ruhrkohlenrevier sein; jedenfalls sind sie es aber dann nicht mehr, wenn sie sich etwas eingewöhnt haben und sicherer geworden sind.

Was die Mittel zur Lösung der Polenfrage anlangt, so sei hier auf die eingehenden Ausführungen Bredts, besonders in dem Kapitel: Polen und Maschinen (S. 101—118), verwiesen, wo er nachzuweisen sucht, daß die berufliche und soziale Stellung der Polen durch den Maschinenbetrieb in grundlegender Weise beeinflußt werden kann.

Nachdem so ein Bild von der Zusammensetzung der Belegschaft des Ruhrreviers gegeben ist, sei im folgenden einer Betrachtung unterzogen, wie sich die Arbeit unter die Belegschaft verteilt.

Nach der Statistik des Kgl. Oberbergamts Dortmund für 1911 entfielen von insgesamt 341716 Arbeitern auf die 4 Klassen, in die sie eingeteilt werden, auf

Klasse I, das sind die bei der Aus- und Vorrichtung, Abbau und Förderung unterirdisch beschäftigten eigentlichen Bergarbeiter, 172102 oder 50,3 %,

Klasse II, das sind die sonstigen unterirdisch beschäftigten Arbeiter, 92163 oder 27 %,

Klasse III, das sind die über Tage beschäftigten erwachsenen Arbeiter, 65475 oder 19,2 %,

Klasse IV, das sind die jugendlichen männlichen[5]) Arbeiter unter 16 Jahren, 11978 oder 3,5 %.

Die eigentlichen Grubenarbeiter unter Tage sind die Häuer, die überhaupt die wichtigste Gruppe unter den Berg-

---

[5]) Weibliche Arbeitskräfte dürfen im Bereich des Oberbergamtsbezirks Dortmund nicht beschäftigt werden.

arbeitern bilden. Man unterscheidet Gesteins-, Kohlen-, Schacht- und Zimmerhauer. Die Kohlenhauer, die die Kohle loshacken, scheiden sich wieder in Vollhauer und Lehrhauer; erstere sind die ausgebildeten Hauer, die vor dem Kohlenstoß stehen, während die Lehrhauer die von den Vollhauern losgelösten Kohlen auf die Wagen zu verladen und die gefüllten Wagen bis zur Bremse fortzuschieben haben. Daneben haben sie aber auch das eigentliche „Hauen" zu erlernen, da sie ja doch in die Stellung der Vollhauer aufrücken sollen.

Zu den anderen unterirdisch beschäftigten Arbeitern zählen die Abnehmer an der Bremse, Bremser, Kohlenschlepper, Aufschieber am Schacht, Pferdetreiber, Grubenmaurer, Schießmeister, die die Sprengschüsse zu legen haben, Feuermänner, die vor der Anfahrt der Belegschaft die unterirdischen Baue auf Schlagwetter („Feuer") zu prüfen haben, usf.

Zu den Arbeiten über Tage gehören die Abnehmer am Schacht, Abschlepper, Kohlenwipper, Kohlenmesser usf.

Die jugendlichen Arbeiter werden als Aufschreiber an den Fördertafeln, beim Ausklauben der „Berge" (Gestein) auf den Eisenbahnwaggons, als Wagenschieber, Pferdetreiber auf der Berghalde usw. beschäftigt.

Der Bergarbeiter verpflichtet sich durch Vertrag, dem Bergwerksbesitzer Dienste zu leisten und beansprucht dafür eine Vergütung. Für diesen Vertrag finden sich im Allg. Berggesetz und in der Gewerbeordnung (vergl. § 154a) zahlreiche Rechtssätze, so daß hier wie von einem gewerblichen Arbeitsvertrag[6]) auch von einem Arbeitsvertrag der Bergarbeiter gesprochen werden kann. Erschöpfend ist dieser Vertrag aber im Allg. Berggesetz und in der Gewerbeordnung nicht geregelt, und es müssen daher die Rechtssätze des Bürgerlichen Gesetzbuchs herangezogen werden. Von den Vorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs, die sich auf die Leistung menschlicher Arbeit beziehen, kommen hier nur Dienstvertrag und Werkvertrag in Frage. Die Aushilfe des Dienstvertragsrechts ist bei dem Arbeitsvertrag der Betriebsbeamten schon rein äußerlich dadurch geboten, daß in dem Allg. Berggesetz (§ 89 Ziffer 1) dieser Vertrag ausdrücklich als „Dienstvertrag" und das durch ihn begründete Rechtsverhältnis als „Dienstverhältnis" (vergl. §§ 89

[6]) Vergl. Lotmar I S. 298.

bis 91 des Allg. Bergg.) bezeichnet wird. Wenn dies nun auch bei dem Arbeitsvertrag der Bergleute nicht geschehen ist, so kommen doch auch hier subsidiär die Bestimmungen zur Anwendung, die das Bürgerliche Gesetzbuch unter dem Titel „Dienstvertrag" (vergl. §§ 611—630) trifft.[7])

Für die im Bergbau gegen Zeitlohn beschäftigten Arbeiter kann dies nicht zweifelhaft erscheinen; denn die Vorschriften des BGB. über den Dienstvertrag sind auf den Zeitlohnvertrag geradezu zugeschnitten,[8]) und es ist gerade eine Eigentümlichkeit dieses Vertrages, daß bei ihm sozialpolitische Rücksichten auf den Dienstpflichtigen als den wirtschaftlich Schwächeren hervortreten. Dagegen kann es fraglich erscheinen, ob nicht auf das Vertragsverhältnis der eigentlichen Bergarbeiter (Häuer), die gewöhnlich nicht im Taglohn, sondern im Gedinge nach Raum- und Flächenmaßen bezahlt werden, subsidiär die Vorschriften des BGB. über Werkvertrag Anwendung zu finden haben.

Die Häuer schließen sich gewöhnlich zu einzelnen Kameradschaften zusammen und wählen einen Führer, der sie gegenüber dem Bergwerksbesitzer vertritt. Dieser schließt denn insbesondere auch das monatliche Gedinge ab. Er tritt hierbei aber nicht etwa als Unternehmer auf, so daß er allein gegenüber dem Bergwerksbesitzer verpflichtet würde, sondern nur der Einfachheit wegen verhandelt er allein mit dem Bergwerksbesitzer bezw. dessen Stellvertreter und schließt dann gleichzeitig für jeden einzelnen Arbeitsgenossen, der zu seiner Kameradschaft gehört, das Gedinge ab.[9]) Diese Auffassung kommt deutlich bei der Zahlung des Lohnes zum Ausdruck, der nicht dem Kameradschaftsführer zur Verteilung übergeben, sondern jedem einzelnen Kameraden ausgehändigt wird.

Man unterscheidet 2 Arten von Gedinge: das Meter- und Längegedinge, das sich in allen Bergwerken bei der Gesteinsarbeit findet, und das Massengedinge, das namentlich in Kohlenbergwerken angewendet wird, wo der Förderwagen die Maßeinheit bildet.[10]) Das Gedinge ist danach

---

[7]) Ebenso: Westhoff u. Schlüter Vorbem. zum III. Abschn. S. 174; Klostermann S. 193; Arndt S. 62 hält ohne nähere Angabe sowohl die Vorschriften über Dienstvertrag wie über Werkvertrag anwendbar.

[8]) Vergl. Lotmar II S. 862 ff. und Sigel S. 9.

[9]) Vergl. Pieper S. 38.

[10]) Vergl. Hense in Z. f. B. Bd. 31 S. 355 ff.

nichts anderes als der Akkordvertrag des gewerblichen Arbeiters.

Die herrschende Ansicht[11]) über die Rechtsnatur des Akkordvertrags geht nun dahin, daß er nicht als Werkvertrag sondern als Dienstvertrag bezw. Unterart des Dienstvertrags anzusehen sei. Dasselbe gilt von dem Gedinge.[12])

1. Daß bei dem Gedinge die Vergütung nicht nach Zeiteinheiten, sondern nach Raum- und Flächenmaßen geleistet wird, steht zunächst der Annahme, daß das Gedinge sich als Dienstvertrag darstellt, nicht entgegen; aus den Motiven[13]) und den §§ 614 S. 2 und 623 BGB. ergibt sich nämlich, daß der Gesetzgeber beim Dienstvertrag nicht nur Zeitlohn, sondern auch andere Entlohnungsarten für möglich gehalten hat.

2. Der Werkvertrag des BGB. setzt stets einen selbständigen Unternehmer voraus, der hinsichtlich der Mittel und Wege zur Herstellung des Werks oder zur Herbeiführung des Erfolgs freie Hand und also keine Verpflichtung hat, den Anordnungen des Werkbestellers Folge zu leisten. Ganz anders beim Gedinge. Sicherlich geht die Absicht der Parteien beim Gedingeabschluß nicht dahin, daß die Arbeiter tun und lassen können, was sie wollen, wenn sie nur das versprochene Werk liefern; sie sind vielmehr in demselben Maße wie die im Zeitlohn beschäftigten Bergarbeiter den Anordnungen des Bergwerksbesitzers unterworfen. Daß dies z. B. bezüglich der Festsetzung der Arbeitszeit zutrifft, ergibt sich aus den §§ 135—139a der Gewerbeordnung, die nach § 154a auf den von den Bergarbeitern mit dem Bergwerksbesitzer abgeschlossenen Arbeitsvertrag Anwendung finden; denn nicht der Arbeiter, sondern der Arbeitgeber ist nach

---

[11]) So: v. Landmann II, Anm. 3g zu § 105; v. Schulz S. 26; Sigel S. 9; Koehne in Arch. f. Bürg. Recht Bd. 29 S. 46 ff.; a. M.: Neukamp im Verwaltungsarchiv Bd. 5 S. 225. — Wölbling in D. J. Z. Bd. 14 S. 1469 hält den Akkordvertrag weder für Dienst- noch für Werkvertrag, sondern für einen besonderen im BGB. nicht geregelten Vertrag, evtl. näher dem Werkvertrage. Lotmar II, S. 875 ff. sieht Akkord- und Zeitlohnvertrag als Grundformen aller Arbeitsverträge an und stellt bez. des Akkordvertrags die Regel auf, daß der von dem Arbeitgeber in seinem Geschäftsbetrieb geschlossene Akkordvertrag unter Dienstvertragsrecht fällt; jeder andere unter Werkvertragsrecht.

[12]) So auch: Klostermann S. 194; Hense in Z. f. B. Bd. 31 S. 355 ff., insbes. S. 370; Westhoff u. Schlüter S. 174.

[13]) Vergl. Motive zum BGB. Bd. II S. 460.

§ 146 Abs. 1 Ziff. 2 der Gewerbeordnung für die Beobachtung dieser Bestimmungen verantwortlich.

3. Während weiterhin der Unternehmer beim Werkvertrag von dem Besteller sozial vollkommen unabhängig ist, steht der Bergarbeiter ebenso wie der gewerbliche Arbeiter zu seinem Arbeitgeber immer in einem sozialen Abhängigkeitsverhältnis. Der Bergarbeiter wird ja nicht lediglich zur Herstellung einer bestimmten Gedingearbeit angenommen, sondern er tritt zu dem Bergwerksbesitzer in ein dauerndes Arbeitsverhältnis und verpflichtet sich, immer wieder Gedingearbeiten zu übernehmen.[14])

4. Der durchaus selbständigen Stellung des Unternehmers beim Werkvertrag entspricht es auch, daß er nach § 644 BGB. bis zur Abnahme des Werks die Gefahr trägt. Wollte man nun auf das Gedinge die Grundsätze des Werkvertrags für anwendbar erklären, so wäre die Folge, daß der im Gedinge beschäftigte Bergarbeiter die Gefahr des zufälligen Untergangs nach § 644 BGB. trüge. Dies kann aber von den Parteien gar nicht gewollt sein; man denke nur an die gerade im Bergwerksbetrieb sehr häufig vorkommenden Unglücksfälle, wie Einstürzen eines Schachtes, Ersaufen einer Grube, schlagende Wetter u. dergl. mehr. In allen diesen Fällen wird der Erfolg mühsamer Arbeit vernichtet, und es wäre unvereinbar mit den Tendenzen des Gesetzgebers, die dieser z. B. in § 616 BGB. zum Ausdruck gebracht hat, wenn man den Arbeitern, die mit knapper Not ihr nacktes Leben gerettet haben, nun den durch schwere Arbeit verdienten Lohn absprechen wollte.

Aus allen diesen Erwägungen ergibt sich, daß das Gedinge gewöhnlich kein Werkvertrag im Sinne des BGB. sein wird. Ob man es für einen Dienstvertrag im Sinne des BGB. oder für eine Unterart dieses Vertrages hält, ist kaum von praktischer Bedeutung. Die Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben, daß der Gesetzgeber für das Gedinge keine eingehenden Sonderbestimmungen getroffen hat, sind in beiden Fällen die gleichen. Es sei hier bloß darauf hingewiesen, zu welchen Streitigkeiten über die Fertigstellung der Gedingearbeit und über die Art der Abrechnung die zeitliche Kündigungsfrist führen kann.[15])

---

[14]) Es ist dies dasselbe, was Lotmar a. a. O. bei dem gewerblichen Arbeiter „Serienakkord" nennt.

[15]) Hinsichtlich des Akkordvertrags der gewerblichen Arbeiter vergl. hierzu Lotmar I S. 532—536, Sigel S. 9.

II. Abschluß des Arbeitsvertrags.

a) Form des Abschlusses.

Bis zum Inkrafttreten des BGB. war nach preußischem Landrecht die schriftliche Form für Dienstverträge dann noch erforderlich, wenn der bedungene Arbeitslohn mehr als 150 Mark monatlich betrug.[1]) Die Anwendung dieser Vorschrift widersprach jedoch dem allgemeinen Rechtsgefühl, weshalb durch das BGB. sämtliche Dienstverträge von der Schriftform entbunden sind; auch enthält weder die Gewerbeordnung noch das Allg. Berggesetz eine Bestimmung, wonach eine gewisse Form für einen solchen Vertrag vorgeschrieben wäre.

Der Arbeitsvertrag kommt durch freie Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zustande; er kann mündlich und schriftlich abgeschlossen werden. In der Regel wird er unter Berufung auf eine Arbeitsordnung oder einen Tarifvertrag geschlossen. Es erübrigt sich, hier näher auf das Wesen des Tarifvertrags einzugehen, da leider in Deutschland für den Bergbau noch keine Tarifverträge bestehen, während sie in England schon seit 1893 eingeführt sind.

Während § 134a der Gewerbeordnung den Erlaß einer Arbeitsordnung nur für solche Betriebe vorschreibt, in denen in der Regel mindestens 20 Arbeiter beschäftigt werden, bestimmt § 80a des Allg. Bergg. ganz allgemein, daß für jedes Bergwerk und für die mit demselben verbundenen, unter Aufsicht der Bergbehörde stehenden Anlagen eine Arbeitsordnung erlassen werden muß. Der Erlaß, der 4 Wochen nach Eröffnung des Betriebes erfolgen muß, geschieht durch Aushang der von dem Bergwerksbesitzer oder dessen Stellvertreter unterzeichneten Arbeitsordnung. Nach § 80g Abs. 3 Allg. Bergg. hat der Aushang an geeigneter, allen beteiligten Arbeitern zugänglicher Stelle zu erfolgen und muß stets in lesbarem Zustande erhalten werden. Weiterhin ist sie jedem Arbeiter bei seinem Eintritt in die Beschäftigung zu behändigen. Vor Erlaß der Arbeitsordnung oder eines Nachtrags zu derselben ist auf denjenigen Bergwerken, für die ein ständiger Arbeitsausschuß besteht, dieser über den Inhalt zu hören; auf den übrigen Bergwerken ist den volljährigen Arbeitern Gelegenheit zu geben, sich über den Inhalt zu

[1]) Vergl. A. L. R. § 136, I, 5.

äußern. Binnen 3 Tagen nach dem Erlaß ist die Arbeitsordnung unter Mitteilung der von den Arbeitern oder dem Arbeitsausschuß schriftlich oder zu Protokoll geäußerten Bedenken dem Revierbeamten einzureichen (§ 80g Abs. 1 und 2). Dabei ist von dem Bergwerksbesitzer die Erklärung abzugeben, daß die Arbeiter vor Erlaß gehört wurden.

Nach § 80e Allg. Bergg., der dem § 134c der Gewerbeordnung entspricht, ist der Inhalt der Arbeitsordnung, soweit er den Gesetzen nicht zuwiderläuft, für die Arbeitgeber und Arbeiter rechtsverbindlich. Die Begründung zum Gesetz vom 1. Juni 1891[2]) führt hierzu aus:

„Die Arbeitsordnung ist die bestimmte und klare Kundgebung der Bedingungen des Arbeitsvertrags, aus der jeder Arbeiter sich über seine Rechte und Pflichten jederzeit unterrichten kann; sie stellt ein für allemal die Bedingungen auf, welche der Arbeitgeber den bei ihm Beschäftigung suchenden Arbeitern anbietet, und denen sich daher jeder Arbeiter, der in die Beschäftigung eintreten will, unterwerfen muß."

Hieraus ergibt sich der juristische Charakter der Arbeitsordnung.[3]) Sie ist eine von dem Arbeitgeber abgegebene Erklärung, die besagt, unter welchen Bedingungen ein Arbeitsuchender mit ihm einen Arbeitsvertrag abschließen kann. Sie erlangt dadurch rechtsverbindliche Kraft, daß der Arbeiter diese Offerte bei seinem Eintritt in die Arbeit annimmt. Diese Annahme kann ausdrücklich oder stillschweigend erfolgen; jedenfalls aber liegt eine zweiseitige Willenserklärung, ein Vertrag, vor.[4]) Gegen diese Vertragstheorie sind von verschiedenen Seiten deshalb Bedenken erhoben worden, weil der Arbeitgeber befugt sei, die Arbeitsordnung einseitig zu erlassen, und weil der Arbeiter durch seinen Eintritt in die Beschäftigung an die ordnungsmäßig erlassene Arbeitsordnung gebunden sei, ohne Rücksicht darauf, ob

---

[2]) Vergl. Reichstags-Verhandlungen 1890/91, Anlage I S. 21.

[3]) Vergl. hierzu die Ausführungen von Koehne „Die Arbeitsordnung" S. 112 ff.

[4]) So auch: Arndt, Anm. 1 zu § 80 a; Westhoff u. Schlüter S. 180; Oertmann „Die rechtliche Natur der Arbeitsordnung" S. 4; v. Schulz S. 125; v. Landmann II. S. 580 ff.; v. Rohrscheidt II. S. 369; Nelken S. 782; Sinzheimer S. 38; wohl auch Sigel S. 16 ff. — a. M. Lotmar I S. 233 Anm. 3, der sich der Rehmschen Auffassung (vergl. Anm. 5) anschließt. Koehne S. 122 ff. nimmt eine vermittelnde Stellung ein. — Dort siehe auch weitere Literatur.

er sie kenne. So sieht Rehm[5]) in der Arbeitsordnung ein von dem Arbeitgeber kraft eigenen Rechts erlassenes Gesetz im materiellen Sinne; und Apt[6]) erklärt die Arbeitsordnung für eine einseitige Willenserklärung des Fabrikherrn (ohne diesem herrschaftliche oder obrigkeitliche Befugnisse beizulegen), welcher frühestens 2 Wochen nach ihrem Erlaß kraft Gesetzes Rechtsverbindlichkeit für beide Teile zukommt.

Die Ansicht Rehms läßt sich nicht halten; nirgends ist dem Arbeitgeber vom Staate eine Gesetzgebungsbefugnis verliehen. Verleiten könnte allerdings zu dieser Auffassung der Ausdruck des Gesetzes: „Erlaß", der sonst nur für die Verkündigung von Rechtsnormen gebraucht wird; dies kann aber kein ausreichender Grund sein, insbesondere nicht gegenüber dem deutlich zum Ausdruck gebrachten Willen des Gesetzgebers. Die Begründung (S. 21) sagt nämlich:

> „Die gesetzliche Regelung der Arbeitsordnung findet ihre Rechtfertigung in der Erwägung, daß eine bestimmte und klare Kundgebung der Bedingungen des Arbeitsvertrags . . . . die zahlreichen Streitigkeiten, die erfahrungsgemäß aus der Unselbständigkeit und Unklarheit der Arbeitsverträge entstehen, abschneidet",

und bei den Beratungen im Reichstag[7]) ist gleichfalls zum Ausdruck gekommen, daß den Arbeitgebern die Ausübung irgendwelcher staatlichen Hoheitsrechte keineswegs übertragen werden soll. Der Auffassung von Apt steht § 134 Ziff. 5 der Gewerbeordnung und die damit übereinstimmende Ziff. 6 des § 80b des Allg. Bergg. entgegen, wo gesagt ist, daß die Verwirkung von Lohnbeträgen durch die Arbeitsordnung „ausbedungen" wird.[8])

In engem Zusammenhange mit der hier erörterten steht nun die mehr praktische Frage, wann eine ordnungsmäßig erlassene, also ausgehängte Arbeitsordnung für den einzelnen Arbeiter rechtsverbindlich wird: ob schon mit dem Aushang als solchem oder erst mit der Aushändigung. Die

---

[5]) in Hirths Annalen Jahrg. 27 S. 132 ff. Schon Bornhack (in Hirths Annalen Jahrg. 1892 S. 669—673) hatte ausgesprochen, daß die Arbeitsordnung in einigen Beziehungen objektives Recht sei.

[6]) in Arch. f. öffentl. Recht 15 S. 321—335; insbes. S. 331, 332.

[7]) Stenogr. Bericht I, S. 136 u. 137 und IV, S. 2275, 2288.

[8]) Vergl. hierzu auch Sinzheimer S. 38 Anm. 9. Nach Koehne (S. 121 Anm. 3) soll es sich hier um einen Redaktionsfehler handeln.

herrschende Ansicht,[9]) die wohl als die richtige anzusehen ist, geht dahin, daß die Behändigung nicht als Voraussetzung für das Wirksamwerden der Arbeitsordnung für den einzelnen Arbeiter anzusehen ist. Einmal sagt § 80a Abs. 1 S. 3 des Allg. Bergg. ebenso wie § 134a Abs. 1 S. 3 der Gewerbeordnung ausdrücklich: „Der Erlaß erfolgt durch Aushang", und zum andern ist ja die Behändigung erst beim Eintritt des Arbeiters in die Beschäftigung, also nach Abschluß des Vertrags, erforderlich. Hierzu kommt noch die Erwägung, daß der Arbeiter, der in einen Bergwerksbetrieb eintritt, sehr wohl weiß, daß in solchen Betrieben eine Arbeitsordnung vorhanden sein muß. Unterläßt er es, sich nach den näheren Bedingungen, unter denen er den Arbeitsvertrag abschließt, zu erkundigen, so hat er sich ihnen stillschweigend unterworfen.

b) Fähigkeit zum Abschluß.

Jeder, der geschäftsfähig ist, kann Arbeitsverträge eingehen; der Minderjährige, als beschränkt Geschäftsfähiger, jedoch nur mit Einwilligung oder durch Stellvertretung seines gesetzlichen Vertreters. Hierbei ist aber die Vorschrift des § 113 BGB. zu beachten, wonach Minderjährige, die der gesetzliche Vertreter ermächtigt, in Dienst oder Arbeit zu treten, für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig sind, die die Eingehung oder Aufhebung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses der gestatteten Art oder die Erfüllung der sich aus einem solchen Verhältnis ergebenden Verpflichtungen betreffen.

Innerhalb der Gruppe der Minderjährigen ist noch ein Unterschied dahin zu machen, ob der Minderjährige noch nicht das 13. bezw. 14. oder noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet hat. Kinder unter 13 Jahren dürfen nach § 135 Abs. 1 S. 1 der Gewerbeordnung, der nach § 154a auch für die Betriebe Anwendung findet, die unter das Allg. Bergg. fallen, Arbeitsverträge überhaupt nicht eingehen; während

---

[9]) So unter anderem: v. Landmann zu § 134a Anm. 5; v. Rohrscheidt II, S. 370; v. Schulz S. 125; Sigel S. 18; Koehne S, 156, 157. Urteil des LG. Dortmund vom 14. Nov. 1893 in Z. f. B. Bd. 35 S. 349; Urteil des OLG. Hamm vom 31. März 1894 in Z. f. B. Bd. 36 S. 493. — a. M. Stadthagen S. 216—219.

Kinder[10]) über 13 Jahre nur dann beschäftigt werden dürfen, wenn sie nicht mehr zum Besuche der Volksschule verpflichtet sind.

Allgemein dürfen Minderjährige nach § 107 der Gewerbeordnung als gewerbliche Arbeiter nur dann eingestellt werden, wenn sie mit einem Arbeitsbuch versehen sind; analog dieser Bestimmung schreibt § 85b des Allg. Bergg. gleichfalls vor, daß Bergwerksbesitzer minderjährige Personen nur dann beschäftigen dürfen, wenn sie ein Arbeitsbuch besitzen.

Das Arbeitsbuch[11]) wird dem Arbeiter von der Polizeibehörde desjenigen Orts, an welchem er zuletzt seinen dauernden Aufenthalt gehabt hat, kosten- und stempelfrei ausgestellt.[12]) Die Ausstellung erfolgt auf Antrag oder mit Zustimmung des gesetzlichen Vertreters. Ist diese nicht zu beschaffen, oder wird sie ohne Grund verweigert, so kann die Gemeindebehörde die Zustimmung ergänzen. Nach § 85d des Allg. Bergg. wird ein neues Arbeitsbuch nur dann ausgestellt, wenn das alte unbrauchbar geworden, verloren gegangen oder vernichtet ist; macht der Arbeiter ein auf seinen Namen ausgestelltes Arbeitsbuch vorsätzlich unbrauchbar oder vernichtet er es, so kann er nach § 207e Ziff. 3 des Allg. Bergg. mit Geldstrafe bis zu 20 Mark bestraft werden.

Bei Eintritt in das Dienstverhältnis muß der Bergwerksbesitzer das Arbeitsbuch einfordern; stellt er einen jugendlichen Arbeiter ohne Arbeitsbuch ein, so macht er sich nach § 207e Ziff. 1 des Allg. Bergg. strafbar. Hier ist nun die Frage zu prüfen, ob die Einstellung eines minderjährigen Arbeiters ohne Abfordern des Arbeitsbuchs neben der strafrechtlichen auch besondere privatrechtliche Wirkungen hat. Das Gesetz verbietet nur eine Beschäftigung des Arbeiters ohne Arbeitsbuch, d. h. erst dann, wenn der Arbeiter in die Beschäftigung eintritt, muß das Arbeitsbuch vorhanden sein.

---

[10]) Das Gesetz gebraucht den Ausdruck „Kinder" für solche Personen, die das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und den Ausdruck „Junge Leute" für solche, die das 14., aber noch nicht das 16. Lebensjahr vollendet haben. Beide Gruppen werden unter dem Begriff „Jugendliche Arbeiter" zusammengefaßt.

[11]) Vergl. die §§ 85 b—85 h des Allg. Bergg. und die §§ 107—112 und 114 der Gewerbeordnung.

[12]) Vergl. hierzu: Ausführungs-Anweisung zum Gesetz vom 24. Juni 1892 betr. die Abänderung einzelner Bestimmungen des Allg. Bergg. A, III, IV, V und über die Einrichtung der Arbeitsbücher A, I, X.

Kann der Arbeiter es in diesem Zeitpunkt nicht beibringen, so darf der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeiters nicht annehmen; dies verbietet ihm § 207e Ziff. 1 des Allg. Bergg. Das ändert aber nichts an der Gültigkeit des Vertrags.[13]) Dieser bleibt bestehen, bis er gekündigt oder durch contrarius actus aufgelöst wird. Eine Nichtigkeit nach § 134 BGB. läge nur dann vor, wenn es verboten wäre, einen Arbeitsvertrag ohne Arbeitsbuch abzuschließen. Dies ist jedoch nicht der Fall; das Verbot richtet sich vielmehr nur gegen die Beschäftigung ohne Arbeitsbuch. Aus der Gültigkeit des Vertrags ergibt sich aber, daß bei Einstellung eines Arbeiters ohne Arbeitsbuch das Arbeitsverhältnis nicht einseitig ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden kann, und daß der Arbeitgeber (Bergwerksbesitzer) aus dem Arbeitsvertrage dem Arbeiter für die geleistete Arbeit ersatzpflichtig ist.[14])

Beim Eintritt des Arbeiters in das Arbeitsverhältnis hat der Arbeitgeber die Zeit des Eintritts und die Art der Beschäftigung und ebenso am Ende der Arbeitszeit den Tag des Austritts und eine eventuelle Änderung der Beschäftigung einzutragen. Jede andere Eintragung in das Arbeitsbuch, insbesondere ein Urteil über die Führung oder die Leistungen des Arbeiters ist verboten. Ganz besonders ist es untersagt und sogar mit Strafe bedroht (§ 207a des Allg. Bergg. und § 146 Abs. 1 Z. 3 der Gewerbeordnung), Eintragungen mit einem Merkmal[15]) zu versehen, das den Inhaber des Arbeitsbuches günstig oder ungünstig zu kennzeichnen bezweckt.

Der Arbeitgeber hat das Arbeitsbuch aufzubewahren; er braucht es nur dann dem Arbeiter wieder auszuhändigen, wenn dieser unter Wahrung der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist oder auf Grund eines der in § 83 des Allg. Bergg. bezw. § 124 der Gewerbeordnung aufgeführten Umstände die Arbeit verlassen hat; andernfalls ist er zur Zurückbehaltung des Arbeitsbuches berechtigt. Hierbei

---

[13]) Ebenso: v. Rohrscheidt S. 170 zu § 107; Nelken S. 477; von Schulz S. 37; Sigel S. 29. — a. M. v. Landmann S. 317 zu § 107 Anm. 2 c.

[14]) Ebenso: Nelken S. 477. v. Schulz S. 37 hält den Arbeiter durch den ordnungsmäßigen Abschluß des Vertrags für verpflichtet, das Arbeitsbuch beizubringen.

[15]) Näheres siehe unter „Abkehrschein".

entsteht die Frage, ob der Arbeitgeber das Arbeitsbuch solange nicht auszuhändigen braucht, bis die vertragsmäßigen Leistungen erfüllt sind oder er schadlos gehalten wird, oder ob er es nur bis zum Ablauf des Arbeitsvertrags zurückbehalten kann. Zweifellos entspricht es nicht dem Willen des Gesetzgebers, daß dem minderjährigen Arbeiter während der ganzen Zeit des Kontraktbruchs die Möglichkeit genommen werden soll, sich anderweit Arbeit zu suchen. Teilt man die erste Ansicht,[16]) so bleibt nur der eine Weg, daß man den Minderjährigen veranlaßt, möglichst bald seiner vertraglichen Verpflichtung nachzukommen und so die Unrechtmäßigkeit seines Austritts wieder zu beseitigen, sei es, daß er die verlassene Arbeit wieder aufnimmt oder den Arbeitgeber entschädigt. Besser wird man dem Sinne des Gesetzes gerecht, wenn man den Arbeitgeber für verpflichtet hält, das Arbeitsbuch nach Ablauf der in Frage kommenden Kündigungsfrist herauszugeben.[17]) Für diese Ansicht spricht auch, daß der Arbeiter durch das Verlassen der Arbeit deutlich den Willen zum Ausdruck bringt, das Vertragsverhältnis zu beendigen. Es ist daher in dem Verlassen der Arbeit nach § 140 BGB. eine ordnungsmäßige Kündigung zu erblicken.[18])

Die Aushändigung muß bei Arbeitern unter 16 Jahren stets, bei Arbeitern über 16 Jahren nur auf Verlangen an den gesetzlichen Vertreter des minderjährigen Arbeiters erfolgen. Gibt der Arbeitgeber das Arbeitsbuch nicht rechtzeitig zurück, unterläßt er die erforderlichen Eintragungen, oder macht er unzulässige Vermerke, so ist er dem Arbeiter schadenersatzpflichtig. Der Schaden wird in dem Verlust des Lohnes bestehen, den der Arbeiter dadurch erleidet, daß er ohne vorschriftsmäßig geführtes oder überhaupt ohne Arbeitsbuch keine Arbeit findet. Natürlich muß der erwachsene Schaden in ursächlichem Zusammenhange mit den Handlungen bezw. den Unterlassungen des Arbeitgebers stehen.

Während minderjährige Bergarbeiter ebenso wie minderjährige gewerbliche Arbeiter nur dann in ein Arbeitsverhältnis aufgenommen werden dürfen, wenn sie ein Arbeitsbuch besitzen, fordert § 85 des Allg. Bergg., abweichend von der

---

[16]) So: v. Landmann S. 318 zu § 107 und v. Rohrscheidt S. 170 zu § 107.

[17]) So auch: Nelken S. 479; Sigel S. 173; Urteil des GewGer. Bremen in Soz. Praxis 11 S. 684.

[18]) So: Lotmar S. 568; Stadthagen S. 110. Urteil des GewGer. Berlin in Soz. Praxis 12 S. 573 — Näheres über diese Frage siehe S. 59.

Gewerbeordnung, daß Bergwerksbesitzer großjährige Arbeiter, von denen ihnen bekannt ist, daß sie schon früher im Bergbau beschäftigt waren, nicht eher zur Bergarbeit annehmen dürfen, bis ihnen ein Abkehrschein[19]) vorgelegt ist. Die Motive[20]) begründen diese Sondervorschrift damit,

„daß den Vorschriften über den bergmännischen Abkehrschein mit Rücksicht auf die eigenartigen Betriebsgefahren des Bergbaus und auf die Unmöglichkeit, die Tätigkeit des Bergmanns in ausgedehnten Grubengebäuden fortwährend überwachen zu können, zunächst die Absicht zugrunde liegt, den Bergwerksbesitzer schon bei der Annahme von Bergleuten erkennen zu lassen, welcher Art die Tätigkeit des Angenommenen bisher gewesen ist, und wie derselbe hiernach, ohne sein und seiner Mitarbeiter Leben zu gefährden, beschäftigt werden kann."

III. Inhalt und Umfang des Arbeitsvertrags der Bergarbeiter.

Während man früher das Eingreifen des Staates in den „freien Arbeitsvertrag" bekämpfte, wird heute allseitig anerkannt, daß es Pflicht des Staates ist, zum Schutze der Arbeiter vorzugehen. Ganz besondere Berücksichtigung verdienen hierbei die Bergarbeiter; denn, wie schon eingangs erwähnt, ist die gesamte Industrie, ja unser ganzes wirtschaftliches Leben mehr oder weniger von dem Bergbau abhängig. Wie bei keiner anderen Arbeiterklasse muß daher der Staat darauf bedacht sein, daß die Bergarbeiter vor einer Benachteiligung ihrer berechtigten Interessen geschützt sind.

Um beurteilen zu können, ob unsere heutige Gesetzgebung dieser ihrer Aufgabe gerecht wird, soll der Betrachtung des Inhalts und Umfangs des Arbeitsvertrags eine kurze Darstellung der Lage der Bergarbeiter im Ruhrrevier gegenübergestellt werden.

1. Anläßlich des Streiks im Frühjahr 1912 erhoben die Bergarbeiter unter anderem die Forderung:

---

[19]) Näheres über den Abkehrschein siehe S. 63.
[20]) Motive zum Ges. vom 24. Juni 1892 S. 37.

„Achtstündige Schichtzeit, siebenstündige Schichtzeit bei + 22 Grad Celsius, sechsstündige Schichtzeit bei + 28 Grad Celsius. Vorstehende Schichtzeiten verstehen sich einschließlich Ein- und Ausfahrt."

Zum richtigen Verständnis dieser Forderung sei ganz kurz auf die Vergangenheit zurückgegriffen.

Solange der Bergbau noch im Stadium des primitiven Tagebaues war und auch dann noch, als man zum Stollenbau überging, war die Achtstundenschicht üblich;[1]) nur vereinzelt wurden zwölfstündige Schichten verfahren. Die Schichtdauer für unterirdisch beschäftigte Arbeiter war zu dieser Zeit gleich Arbeitszeit.[2]) Dies änderte sich aber mit dem schnellen Wachsen der Betriebe, der ungeheuerlichen Ausdehnung der Grubenfelder und dem starken Anwachsen der Belegschaft. Die Ein- und Ausfahrt, das Zurücklegen der weiten, dunklen, dazu noch holprigen und nassen Strecken, belastet mit dem „Gezähe" (Werkzeug), verliehen der Schichtdauer immer mehr den Charakter einer Arbeitszeit. Die „von den Vätern ererbte Achtstundenschicht"[3]) war zu einer Arbeitszeit von 9—10 Stunden, zu einer 9—10-Stundenschicht geworden. Die Hauptforderung der Ruhrbergleute anläßlich des Streiks 1905 war daher: Maximalarbeitstag von 8 Stunden einschließlich Ein- und Ausfahrt. Durch die Novelle zum Allg. Bergg. vom 17. Juli 1905 ist aber eine allgemeine Festlegung der Arbeitszeit nicht erfolgt, sondern in den §§ 93aff. sind nur Bestimmungen über die Arbeitszeit der auf Steinkohlenbergwerken unterirdisch beschäftigten Arbeiter getroffen worden. Während man in anderen Ländern, z. B. in England, mit eingeschränkter Arbeitszeit gute Erfahrung gemacht hat, herrscht auch nach dem Streik von 1905, abgesehen von den heißen Arbeitsörtern, gewöhnlich die 9—10-Stundenschicht.[4])

---

[1]) Vergl. die vom „Verein für bergbauliche Interessen im Oberbergamtsbezirk Dortmund" im Jahre 1860 entworfene Arbeitsordnung (in Z. f. B. Bd. 1 S. 451): „Die Dauer einer Schicht beträgt in der Grube in der Regel 8 Stunden vor Ort, weshalb das Verlesen . . . Stunde vor und nach der Schicht stattfindet."

[2]) Unter Arbeitszeit versteht man die Zeit, die der Bergarbeiter „vor Ort" an seiner Arbeitsstätte zubringt, während Schichtdauer die Zeit von der begonnenen Einfahrt bis zur beendeten Ausfahrt ist.

[3]) Vergl. Aufsätze über den Streik der Bergarbeiter im Ruhrgebiet Seite 14.

[4]) Vergl. Bosenick S. 78.

Neben den Normalschichten werden auch heute noch Über- und Nebenschichten[5]) verfahren, teils um den gesteigerten Kohlenbedarf zu befriedigen, teils wird aber auch die Einlegung von Überschichten von den Bergarbeitern selbst gefordert, die durch Überarbeit ihr schlechtes Gedinge aufbessern oder den durch Krankheit, Geldstrafen usw. erfolgten Lohnausfall wieder einholen wollen. Gerade diese Überarbeit, die bis zu 4 Stunden dauert, reibt aber die Kräfte der Bergleute auf, und es ist verständlich, wenn sich unter den Streikforderungen der Bergarbeiter vom 20. Februar 1912 unter Nr. 4 findet:

„Über- und Nebenschichten dürfen nur bei Unfällen oder zur Rettung von Menschenleben und Pferden verfahren werden."

2. Neben der Frage der Regelung der Arbeitszeit ist heute für den Arbeiter unbedingt die Lohnfrage die wirtschaftlich wichtigste. Da er in den weitaus meisten Fällen nur von dem Ertrag seiner Arbeit lebt, so ist für ihn der Lohn die Grundlage seiner und seiner Familie Existenz.

Auch bei den Ruhrbergleuten ist deshalb die Lohnfrage immer einer der Hauptpunkte ihrer Bewegungen und Kämpfe gewesen. Insbesondere gilt dies auch von dem Streik im Frühjahr 1912, wo an erster Stelle Erhöhung der Durchschnittslöhne für alle Arbeiter um 15 v. H. und Beseitigung der großen Lohnunterschiede für gleichartige Arbeiter gefordert wurde. Bei den daran sich anschließenden Betrachtungen über die Entwickelung der Löhne im Ruhrbergbau wurden meist die Ergebnisse einzelner Jahre miteinander verglichen; insbesondere nahm die Arbeiterpresse (Bergarbeiterzeitung) den hohen Lohn des Hochkonjunkturjahres 1907 als Ausgangspunkt, um den Lohnstand Ende 1911 als ungünstig erscheinen zu lassen, während der Zechenverband eine statistische Darstellung der Lohnentwickelung veröffentlichte, bei der er die Lohnhöhe von 1886/89, der zweiten großen Tiefstandsperiode, zugrunde legte.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwickelung der Löhne seit 1900[6]) in Mark:

---

[5]) Überschicht d. i. die unmittelbare Verlängerung einer regelmäßigen Arbeitsschicht, und Nebenschicht d. i. eine von der regelmäßigen Arbeitsschicht durch eine mehrstündige Pause getrennte besondere Schicht.

[6]) Zusammengestellt aus den statistischen Jahrbüchern für den preußischen Staat und den statistischen Jahrbüchern für das Deutsche Reich.

Tabelle II.

Jahr	a) Unterirdisch beschäftigte eigentliche Bergarbeiter. Verdienter Lohn:		b) Sonstige unterirdisch beschäftigte Arbeiter.	c) Ueber Tage beschäftigte erwachsene Arbeiter.	d) Jugendliche männliche Arbeiter (unter 16 Jahren).	Durchschnittlich verdienter Lohn für eine verf. Schicht der Klassen a—d.	Durchschnittlicher Jahresverdienst d. Klassen a—d.
	für das Jahr	für eine verfahr. Schicht	Verdienter Lohn für eine verf. Schicht.	Verdienter Lohn für eine verf. Schicht.	Verdienter Lohn für eine verf. Schicht.		
1900	1592	5,16	3,36	3,32	1,28	4,18	1332
1901	1447	4,98	3,35	3,32	1,26	4,07	1224
1902	1314	4,57	3,22	3,25	1,19	3,82	1131
1903	1411	4,64	3,27	3,29	1,19	3,88	1205
1904	1415	4,78	3,34	3,35	1,20	3,98	1208
1905	1470	4,84	3,40	3,42	1,21	4,03	1186
1906	1664	5,28	3,64	3,61	1,27	4,37	1402
1907	1871	5,98	4,04	3,88	1,38	4,87	1562
1908	1766	5,86	4,08	3,91	1,38	4,82	1494
1909	1566	5,33	3,92	3,83	1,30	4,49	1350
1910	1589	5,37	3,98	3,88	1,31	4,54	1382
1911	1666	5,55	4,09	3,97	1,34	4,69	1446

Die Ende 1900 über den Kohlenmarkt hereinbrechende Baisse drückte die Löhne stark, insbesondere die Hauerlöhne. Der Jahresverdienst sank von 1592 Mark im Jahre 1900 auf 1314 Mark im Jahre 1902, also um annähernd 300 Mark. Dann setzte wieder ein starkes Steigen der Löhne ein, das in dem Hochkonjunkturjahre 1907 seinen Höhepunkt erreichte. Die Löhne fielen dann bis zum Jahre 1909, um mit der im Jahre 1910 einsetzenden günstigen Konjunktur wieder hinaufzusteigen; und zwar zeigen die Löhne sämtlicher in den Bergwerksbetrieben beschäftigten Arbeiter, wie sich aus folgender Zusammenstellung[7]) (Tabelle III) ergibt, ein stetiges Steigen. Hierzu sei noch bemerkt, daß für das Steigen der Löhne allerdings das Anziehen der Kohlenmarktpreise nicht das allein ausschlaggebende ist; nicht zum wenigsten ist es auf zahlreich verfahrene Überschichten zurückzuführen.

Wenn die Löhne der Hauer auch noch nicht den Stand des Jahres 1907 erreicht haben, so scheint doch die Lohn-

[7]) Zusammengestellt nach der amtlichen Statistik des Oberbergamtsbezirks Dortmund.

Tabelle III.

	Jahr	a) Unterirdisch beschäftigte eigentliche Bergarbeiter. Lohn für eine verfahr. Schicht in Mark.	b) Sonstige unterirdisch beschäftigte Arbeiter. Lohn für eine verfahr. Schicht in Mark.	c) Ueber Tage beschäftigte erwachsene Arbeiter. Lohn für eine verfahr. Schicht in Mark.	d) Jugendliche männliche Arbeiter (unter 16 Jahren). Lohn für eine verfahr. Schicht in Mark.
1. Vierteljahr	1910	5,29	3,92	3,84	1,31
2. „		5,33	3,95	3,87	1,27
3. „		5,40	4,02	3,91	1,30
4. „		5,45	4,04	3,91	1,31
1. Vierteljahr	1911	5,59	4,04	3,92	1,34
2. „		5,58	4,07	3,96	1,36
3. „		5,58	4,12	3,99	1,34
4. „		5,63	4,13	4,02	1,35

entwickelung in der ersten Hälfte des Jahres 1912 diesen Wunsch der eigentlichen Bergarbeiter zu verwirklichen; denn der Durchschnittslohn der Hauer hat sich von 5,74 Mark im 1. Viertel auf 5,97 Mark im 2. Viertel, also um 23 Pfg. erhöht, und der Durchschnittslohn für einen Mann und eine Schicht stieg für die Gesamtbelegschaft einschließlich der jugendlichen Arbeiter von 4,83 Mark im 1. Viertel auf 5 Mark im 2. Viertel, also um 17 Pfg.

Mit dem Streik im Frühjahr 1912 sollte die Lohnbewegung, in der die Bergarbeiter seit 1909 stehen, ihren Abschluß finden. Die Wirtschaftskrise des Jahres 1911 ließ die Forderungen der Bergarbeiter um Erhöhung des Lohnes in gewissen Grenzen gerechtfertigt erscheinen;[8]) denn wenn auch, wie oben festgestellt, der Nominallohn, d. h. der für die geleistete Arbeit gezahlte Geldbetrag, gestiegen ist, so läßt sich doch dann erst ein richtiges Bild von den Lohnverhältnissen entwerfen, wenn die Lebenshaltung des Bergarbeiters und hierbei insbesondere die Preise der hierfür in Betracht kommenden Lebensmittel gebührend berücksichtigt werden. Nicht der Nominallohn, sondern der Reallohn, d. h. die Kaufkraft des Lohnes, gibt den Ausschlag. Die Frage wäre also dahin zu stellen, ob mit der Entwickelung der

[8]) Vergl. hierzu: Die Verhandlungen des Abgeordnetenhauses und des Reichstags vom 4. und 5. März 1912.

Lebensmittelpreise die Lohnentwickelung gleichen Schritt gehalten hat.

Der Durchschnittspreis der wichtigsten Lebens- und Verpflegungsmittel betrug in Preußen:[9])

Tabelle IV.

im Jahre	1900	1901	1902	1903	1904	1905	1906	1907	1908	1909	1910	1911
für Weizen 1000 kg in Mk.	150	162	164	155	169	171	174	201	204	226	204	199
Weizenmehl 1 kg in Pfg.	29	30	30	30	30	31	31	34	37	39	37	37
Roggen 1000 kg in Mk.	143	141	143	132	134	147	157	186	180	171	150	164
Roggenmehl 1 kg in Pfg.	26	26	25	25	25	25	27	30	32	31	29	29
Eßkartoffeln 1 kg in Pfg.	5	5	5	5	6	6	5	6	6	8	8	10
Rindfleisch 1 kg in Pfg.	126	127	131	133	134	143	152	153	149	153	159	166
Kalbfleisch 1 kg in Pfg.	126	128	133	137	139	149	161	159	156	170	178	182
Schweinefleisch 1 kg in Pfg.	129	138	148	138	136	154	166	148	149	160	162	149
Geräuch. Speck 1 kg in Pfg.	156	164	178	172	158	176	190	175	172	184	190	176
Eßbutter 1 kg in Pfg.	224	227	226	226	233	239	241	243	253	260	267	277

und im besonderen für den Bezirk Dortmund:[10])

Tabelle V.

im Jahre	für Weizen 1000 kg in Mk.	für Weizenmehl 1 kg in Pfg.	für Roggen 1000 kg in Mk.	für Roggenmehl 1 kg in Pfg.	für Eßkartoffeln 1 kg in Pfg.	für Rindfleisch 1 kg in Pfg.	für Kalbfleisch 1 kg in Pfg.	für Schweinefleisch 1 kg in Pfg.	für geräucherten Speck 1 kg in Pfg.	für Eßbutter 1 kg in Pfg.
1909	216	—	168	—	9	144	158	160	176	259
1910	200	29	150	23	8	147	163	161	187	275
1911	199	29	167	24	9	153	169	140	176	281

[9]) Die Zahlen sind dem statistischen Jahrbuch für den preußischen Staat entnommen.

[10]) Die Zahlen sind den statistischen Jahrbüchern für den preußischen Staat entnommen.

Ein Vergleich dieser beiden Tabellen mit Tabelle II (Seite 23) zeigt zunächst, daß den Ruhrbergleuten nach Bestreitung der notwendigen Lebensbedürfnisse immerhin noch genügend Geld für die Verbesserung ihrer Lage zu Gebote steht. Auch läßt sich bei einer derartigen Betrachtung erkennen, daß im großen und ganzen die Arbeitslöhne Schritt gehalten haben mit der Entwickelung der Lebensmittelpreise. Die in den letzten 3 Jahren im Ruhrrevier gezahlten Lebensmittelpreise (vergl. Tabelle V), die durchweg hinter den in Preußen gezahlten Durchschnittspreisen ziemlich erheblich zurückbleiben, zeigen keine auffallenden Besonderheiten. Die Preise für Schweinefleisch sind zurückgegangen; die übrigen Preise teils auf derselben Höhe geblieben, teils haben sie eine dem Abschlag des Schweinefleisches entsprechende Steigerung erfahren. Demgegenüber zeigen die Jahresdurchschnittslöhne von 1909, 1910 und 1911 eine Steigerung von 4,49 Mark auf 4,69 Mark, also um 20 Pfg. Diese Lohnerhöhung allein würde allerdings kaum dem Steigen der Lebensmittelpreise entsprechen; es darf jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, daß auf fast allen Zechen des Ruhrreviers große Mengen Kartoffeln, Seefische, Margarine, Butter beschafft[11]) und an die Arbeiter und Beamten zum Selbstkostenpreise abgegeben werden. Ebenso wird den Arbeitern eine reichliche Menge sog. Deputatkohle zu einem stark herabgesetzten Preise geliefert. In den zahlreich von den Zechen errichteten Arbeiterhäusern (Zechenkolonien) ist den Bergleuten Gelegenheit gegeben, gesunde Wohnungen mit Gärten und Gemüsefeldern für billiges Geld zu bekommen; der Mietpreis bleibt 25 bis 50 % hinter den gewöhnlichen Mietpreisen zurück.

Auf einen Punkt soll hier noch hingewiesen werden: die Auszahlung des Lohnes erfolgt in dem der Leistung folgenden Monat in zwei Raten, nämlich in einem Abschlag während der ersten Hälfte und in dem Lohnrest (eigentliche Auslöhnung) während der zweiten Hälfte des Monats. Mit dieser Regelung der Lohnzahlung sind die Arbeiter unzufrieden; denn, wenn ein Arbeiter am 1. eines Monats auf einer Zeche die Arbeit aufnimmt, erhält er erst am 10. des nächstfolgenden Monats eine Abschlagszahlung, die die Hälfte des verdienten Lohnes nicht übersteigt. Der verblei-

---

[11]) Vergl. hierzu: Jahresberichte der Kgl. Preußischen Regierungs- und Gewerberäte und Bergbehörden für 1911 S. 711—768.

bende Rest wird ihm am 25. dieses Monats ausgezahlt. Der Arbeiter muß also fast 6 Wochen arbeiten, ehe er etwas von seinem verdienten Gelde erhält. Dies wird allgemein als Härte empfunden, und die Arbeiter ersuchten deshalb anläßlich des letzten Streiks um Änderung dieses Zustandes und machten den m. E. billigen Vorschlag:

„Die Abschlagszahlung hat spätestens am 25. des laufenden Monats, die Restzahlung spätestens am 10. des folgenden Monats zu erfolgen."

3. Auch jetzt wieder wurden von den Bergleuten ebenso wie bei dem Streik im Jahre 1905[12]) Forderungen auf verkürzte Arbeitszeit und höheren Lohn erhoben. Die vereinigten Arbeitgeber sind bei früheren Gelegenheiten diesen Forderungen der Bergarbeiter fast stets mit der Behauptung entgegengetreten, daß durch verkürzte Arbeitszeit und höheren Lohn die Arbeitsleistung zu sehr beeinträchtigt und die Rentabilität der Betriebe in Frage gestellt würde.[13]) Sie berufen sich auf die eigene Erfahrung und auf die Statistik. Ein Blick auf Tabelle VI. scheint letzteres allerdings in ge-

Tabelle VI.[14])

Jahr	Zahl der Arbeiter	Kohlenförderung in Tonnen	Zahl der von einem Arbeiter im Jahr verfahrenen Schichten	Jahresleistung eines Arbeiters in Tonnen	Durchschnittlicher Jahresverdienst	Lohn auf eine Schicht
1890	127 794	35 469 290	306	278	1067	3,49
1900	226 902	59 618 900	318	263	1332	4,18
1901	243 926	58 447 657	301	240	1224	4,07
1902	243 963	58 038 594	296	238	1131	3,82
1903	255 992	64 689 594	311	253	1205	3,88
1904	262 037	67 533 681	304	258*	1208	3,98
1905	259 608	65 373 531	295	252*	1186	4,03
1906	270 288	76 811 054	321	284*	1402	4,37
1907	294 101	80 182 647	321	273*	1562	4,87
1908	324 895	82 664 647	310	254*	1494	4,82
1909	330 414	82 803 676	301	251*	1350	4,49
1910	334 619	86 864 504	304	260*	1382	4,54

[12]) Vergl. Lindemann insbes. S. 76 ff.

[13]) Vergl. Pieper S. 110.

[14]) Die Daten sind den Statistischen Jahrbüchern für den preußischen Staat entnommen. Die mit * versehenen Zahlen sind von mir nach dem Quotient $\frac{\text{Förderung}}{\text{Arbeiterzahl}}$ berechnet.

wissem Maße zu bestätigen, wie ein Vergleich der Löhne und Jahresleistung eines Arbeiters in den Jahren 1906 und 1907, 1905 und 1909, sowie 1890 und 1900 zeigt. (Die Arbeitszeit scheidet bei dieser Betrachtung aus, da sie eine Verkürzung nicht erfahren hat.)

Während im Jahre 1907 der Durchschnittsjahresverdienst 150 Mark mehr als im Vorjahre betrug, ging die Jahresleistung von 284 auf 273 Tonnen zurück. Im Jahre 1909 verdiente der Bergmann durchschnittlich 1350 Mark, also auch wieder rund 160 Mark mehr als im Jahre 1905; die Jahresleistung 1909 blieb dagegen hinter der des Jahres 1905 um eine Tonne zurück. Am auffälligsten ist der Unterschied zwischen den Jahren 1890 und 1900; während der Lohn von 1067 Mark auf 1332 Mark, also um rund 260 Mark stieg, ging die Jahresleistung von 278 auf 263, also um 15 Tonnen zurück.

Abgesehen davon aber, daß der Satz: Hoher Lohn = niedrige Arbeitsleistung in Widerspruch mit der Ansicht namhafter Nationalökonomen steht,[15]) und daß denn auch die vorliegende Statistik Beispiele für das Gegenteil der von den vereinigten Arbeitgebern vertretenen Ansicht gibt (man vergleiche die Jahre 1902 und 1903, 1905 und 1906, 1909 und 1910), so muß doch ganz besonders hervorgehoben werden, daß der Quotient $\frac{\text{Förderung}}{\text{Arbeiterzahl}}$ keinen Maßstab abgibt, der ohne weiteres geeignet wäre, die eigentliche Kraftleistung der Arbeiter danach zu bemessen. Vielmehr sind hierbei folgende Umstände zu berücksichtigen:

1. Mit der Tiefe des Bergbaues wächst die Schwierigkeit der Arbeit. So nimmt die Gesteinswärme des Ruhrgebirges von einer konstanten, die bei ungefähr 25 Meter Tiefe etwa + 8° Celsius (mittlere Jahrestemperatur) beträgt, auf je 28 Meter Tiefe um 1° Celsius zu, so daß unter normalen Verhältnissen die verschiedenen Temperaturen betragen würden:[16])

bei	200	Meter	Tiefe	15,25°	Celsius
„	400	„	„	23,39°	„
„	600	„	„	29,64°	„
„	800	„	„	36,68°	„

[15]) So lehrte Adam Smith schon vor 100 Jahren, daß hoher Lohn soviel bedeute wie große Arbeitsleistung.

[16]) Vergl. Pieper S. 122.

Je größer aber die Hitze, desto schneller erschlaffen die Kräfte, und es kann daher bei wachsender Tiefe eine beständige Abnahme der Leistung nicht verwundern.

2. Die Flötz- und Lagerungsverhältnisse, deren Beschaffenheit von größtem Einfluß auf den Arbeitseffekt ist, sind nicht konstant. Werden dann bei hohen Kohlenpreisen und hinreichender Belegschaft auch Flötze mit geringerem Kohlenfall abgebaut,[17]) so ist ein Sinken der von dem Arbeiter durchschnittlich geförderten Kohlenmasse die unausbleibliche Folge.

und dergl. mehr.

Den Einfluß aller dieser Umstände auf die Arbeitsleistung zahlenmäßig zu bestimmen, ist unmöglich. Man wird wohl unter gebührender Berücksichtigung aller einschlägigen Verhältnisse und auch auf Grund der Tabelle VI. nur sagen können, daß heute die von den Bergleuten bei der eigentlichen Bergarbeit entfaltete Kraftleistung nicht hinter der Leistung der letzten 20 Jahre zurücksteht, sondern daß sie eher noch etwas zugenommen hat.

Nachdem so gezeigt ist, daß die Entwicklung des Bergbaubetriebes die Lage der Bergarbeiter nach den verschiedensten Richtungen hin beeinflußt hat, soll nun dargestellt werden, wie der Gesetzgeber Arbeitsleistung, Arbeitszeit und Lohnzahlung usw. geregelt hat, und wie er Gesundheit und Leben der Arbeiter schützt.

a) Arbeitsleistung.

Die Grundlage für das Arbeitsverhältnis zwischen dem Bergwerksbesitzer und dem Bergmann bildet die Arbeitsordnung, die die vertragsmäßig bestehenden Beziehungen möglichst vollständig regeln soll[18]) und neben der besondere Abmachungen, wie z. B. die einzelnen Gedingeabschlüsse, nur ergänzend in Betracht kommen. Der § 80b des Allg. Bergg., aus dem sich ergibt, welchen Inhalt die Arbeitsordnung notwendig haben muß, stimmt insoweit mit § 134b der Gewerbeordnung überein, als er die für das Arbeitsverhältnis wichtigeren Gegenstände bezeichnet und deren Festsetzung dem Bergwerksbesitzer zur Pflicht macht. Während

---

[17]) Vergl. Die Entwickelung des niederrheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus in der zweiten Hälfte des 19. Jahrh. XII. S. 94.

[18]) Vergl. Begründung zum Gesetz vom 24. Juni 1892 S. 20.

jedoch die Gewerbeordnung bei ihren Vorschriften die verschiedenartigst gestalteten gewerblichen Betriebe berücksichtigen mußte und sich deshalb nur ganz allgemein fassen konnte, kommt für das Allg. Bergg. nur das eine Gebiet des Bergbaubetriebes in Frage; es konnten daher einerseits die für das Arbeitsverhältnis maßgebenden Bedingungen genauer bestimmt werden, und andererseits konnten Bestimmungen getroffen werden, die gerade das eigenartige Arbeitsverhältnis der Bergarbeiter fordert.

I. Was nun zunächst die Quantität der zu liefernden Arbeit anbetrifft, so hat nach § 611 Abs. 1 BGB. der Arbeitnehmer die versprochenen Dienste zu leisten, für deren Art und Umfang in erster Linie der abgeschlossene Vertrag maßgebend ist. Dieser Grundsatz der Vertragsfreiheit bezüglich des Inhalts des Arbeitsvertrags ist nur beschränkt durch zwingende gesetzliche Vorschriften; so sei hier nur beiläufig erwähnt, daß der Arbeitsvertrag wie jeder andere Vertrag nicht gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstoßen darf. Dienste, deren Leistung vertraglich nicht bestimmt ist, braucht der Arbeiter nicht zu leisten. Die Frage aber, welche Dienste als versprochen zu gelten haben, muß im einzelnen Falle unter Berücksichtigung des § 242 BGB. entschieden werden.

II. Was die Qualität der Arbeit anlangt, so läßt sich auch hierfür eine bestimmte Norm nicht aufstellen, vielmehr muß auch hierüber § 242 BGB. entscheiden, wonach der Arbeiter die Dienste so zu leisten hat, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es fordern. Wie nun, wenn von dem Arbeiter mangelhafte Arbeit geleistet wird, sei es aus Ungeschicklichkeit oder Nachlässigkeit oder sogar vorsätzlich? Zunächst sei darauf hingewiesen, daß der Arbeiter wegen mangelhafter Arbeit nicht sofort entlassen werden kann; vielmehr hat der Arbeitgeber nur das Recht, unter Einhaltung der gesetzlichen oder vertragsmäßigen Kündigungsfrist das Arbeitsverhältnis zu lösen.

Die Frage, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, dem Arbeiter, der die mangelhafte Arbeit liefert, den Lohn teilweise oder gar nicht auszubezahlen, beantwortet sich verschieden, je nachdem der Arbeiter im Zeit- oder Gedinge-(Akkord-)Lohn beschäftigt ist. Der im Zeitlohn beschäftigte Bergarbeiter[19]) hat nur Verschulden zu vertreten; ist die gelieferte Arbeit ohne

[19]) Ebenso der gewerbliche Arbeiter.

sein Verschulden mangelhaft, so hat dies auf die Zahlung des vereinbarten Lohnes keinen Einfluß, es sei denn, daß von einer Leistung der versprochenen Arbeit gar nicht gesprochen werden kann.[20]) Ist dagegen die Arbeit durch Verschulden des Arbeiters fehlerhaft, so macht er sich schadenersatzpflichtig. Es ist dies zwar nicht unmittelbar im Gesetz ausgesprochen, folgt aber aus den Grundsätzen, die das Gesetz für die Verletzung eines Forderungsrechts aufstellt.[21]) Nach § 276 BGB. hat der Schuldner, soweit nicht ein anderes bestimmt ist, Vorsatz und Fahrlässigkeit zu vertreten. Die Folgen dieser Vertretungspflicht sind jedoch nur insoweit geregelt, als die Leistung des Schuldners unmöglich oder verzögert wird. Liefert der Arbeiter schuldhaft mangelhafte Arbeit, so verletzt er zwar gleichfalls eine bestehende Verbindlichkeit; nach dem Wortlaut des Gesetzes haftet er hierfür aber nicht; denn es liegt weder Verzug noch Unmöglichkeit vor und ein allgemeiner Rechtssatz des Inhalts, daß durch schuldhafte Verletzung einer bestehenden Verbindlichkeit die Verpflichtung zum Schadenersatz begründet werde, ist im BGB. und insbesondere im § 276 nicht aufgestellt. Durch Analogieschlüsse[22]) aus den §§ 280, 286 BGB. einerseits und §§ 325, 326 BGB. andererseits wird jedoch auch für diese Fälle eine Haftung begründet, die jedenfalls in der Verpflichtung zum Schadenersatz besteht. Bei Verträgen wird zwar dem Gläubiger in diesen Fällen auch ein Rücktrittsrecht zustehen; der Ausübung dieses Rechts bei dem Arbeitsvertrag der Bergarbeiter (ebenso der gewerblichen Arbeiter), wo es praktisch der Entlassung gleichkommt, steht jedoch § 82 des Allg. Bergg. (ebenso § 122 der Gewerbeordnung) entgegen, der die gesetzlichen Entlassungsgründe vollständig aufzählt.

Bei der Gedinge-(Akkord-)arbeit üben Mängel der Leistung einen Einfluß auf die Lohnbemessung aus. So ist z. B.

---

[20]) So auch: Wölbling in D. J. Z. 14 S. 1472 und für das Recht des gewerblichen Arbeiters: Elster in D. J. Z. 15 S. 801.

[21]) Vergl. zu dieser Frage: Enneccerus § 278; Staub zu § 347 Anm. 11; Staudinger II. zu § 276 Anm. III; Dernburg in D. J. Z. 1903 S. 1 ff.; Entsch. des RG. Bd. 52 S. 18 und Bd. 53 S. 202 (dort wird die Schadenersatzpflicht direkt aus § 276 BGB. gefolgert); Schöller in Gruchots Beitr. Bd. 46 S. 26 ff.; E. Müller im „Recht" 1902 S. 541 ff., 576 ff. und die dort Zitierten.

[22]) So unter anderen auch: Enneccerus § 278.

der Kohlenbergwerksbesitzer auf Grund des abgeschlossenen Gedinges berechtigt, die Lieferung eines vorschriftsmäßig beladenen Förderwagens zu verlangen; der Förderwagen muß einmal die beim Abschluß des Gedinges festgesetzte Menge Kohlen enthalten und zweitens dürfen sich nicht so viel Steine unter den geförderten Kohlen finden, daß der Wert der Ware dadurch bedeutend herabgemindert wird. Vor dem Gesetz vom 14. Juli 1905 wurden nun den an dem betreffenden Gedinge beteiligten Arbeitern wegen der ungenügenden oder vorschriftswidrigen Beladung, wenn die Arbeitsordnung dies vorsah, die ganzen Förderwagen nicht angerechnet; sie wurden ohne Rücksicht darauf, ob die Arbeit zum Teil brauchbar war, und ob den Arbeiter ein Verschulden trifft oder nicht, „genullt". Ist die geförderte Ladung für den Arbeitgeber vollständig wertlos, so ist dieses Wagennullen unbedenklich, wenn der Arbeiter nicht nachweisen kann, daß er die vereinbarten Dienste geleistet und daher keine Schuld an der Wertlosigkeit trägt. Hat aber die geförderte Ladung teilweise Wert, so hat der Arbeiter einen Anspruch auf Vergütung, die dann entsprechend dem vereinbarten Lohn für eine vollständig genügende Leistung zu bewerten ist.[23]) Dies folgt aus der rechtlichen Natur des Gedinges (Akkords) als Dienstvertrag bezw. Unterart des Dienstvertrags; insoweit Dienste der vereinbarten Art geleistet sind, ist der Arbeiter auch hierfür zu entlohnen. In § 80c Abs. 2 des Allg. Bergg., der durch das Gesetz vom 14. Juli 1905 wesentlich geändert wurde, ist denn auch bestimmt, daß ungenügend und vorschriftswidrig beladene Fördergefäße insoweit angerechnet werden müssen, als ihr Inhalt vorschriftsmäßig ist. Bei dem Verfahren, in dem festgestellt wird, ob und inwieweit die Beladung ungenügend und vorschriftswidrig ist, und wieviel demgemäß bei der Lohnberechnung zu berücksichtigen ist, hat der Bergwerksbesitzer nach § 80c Abs. 2 des Allg. Bergg. zu gestatten, daß ein Vertreter der Arbeiter bei der Abnahme der Produkte zugegen ist.

III. Bezüglich der Arbeitszeit muß die Arbeitsordnung nach § 80b Ziff. 1 des Allg. Bergg. Bestimmungen enthalten[24])

---

[23]) Ebenso: Wölbling in Soz. Praxis 14 S. 420 ff.

[24]) § 134 b der Gewerbeordnung fordert nur Bestimmungen über:
a) Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit;
b) über Anfang und Ende der Pausen der erwachsenen Arbeiter.

„über Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit, über die Zahl und Dauer der für die erwachsenen Arbeiter etwa vorgesehenen Pausen und darüber, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Maße, abgesehen von Fällen der Beseitigung von Gefahren und der Ausführung von Notarbeiten, die Arbeiter verpflichtet sind, die Arbeit über die ordentliche Dauer der Arbeitszeit hinaus fortzusetzen oder besondere Nebenschichten zu verfahren; bei Arbeiten unter Tage über die Regelung der Ein- und Ausfahrt und über die Überwachung der Anwesenheit der Arbeiter in der Grube".

Abgesehen von der Bestimmung des § 62 HGB., wonach bei Regelung der Arbeitszeit auf die Gesundheit der Arbeiter tunlichst Rücksicht genommen werden soll, findet sich weder im BGB. noch in der Gewerbeordnung eine allgemeine Vorschrift, durch die die Arbeitszeit an Wochentagen gesetzlich festgelegt wäre; abgesehen von einigen Bestimmungen, die eine besondere Regelung der Arbeitszeit in einzelnen Betrieben und für bestimmte Personen treffen. Hierher gehört z. B. § 120e Abs. 1 der Gewerbeordnung, durch den der Bundesrat ermächtigt ist, für gewisse gesundheitsschädliche Betriebe Dauer, Beginn und Ende der zulässigen täglichen Arbeitszeit festzusetzen. Weiterhin sind hier zu nennen die Vorschriften der §§ 135, 136 der Gewerbeordnung, die eine Maximalarbeitszeit für jugendliche Arbeiter festsetzen und die §§ 137, 138 der Gewerbeordnung, die die Arbeitszeit von Arbeiterinnen in Fabriken beschränken, sowie § 618 Abs. 1 BGB.

Auch das Allg. Berggesetz enthält keine allgemeine Regelung der Arbeitszeit. Da jedoch gerade für den Bergbau eine angemessene Regelung der Arbeitszeit von ganz besonderer Bedeutung ist, so bestimmt[25]) § 197 des Allg. Bergg. (entsprechend dem § 120e der Gewerbeordnung), daß die Oberbergämter zu prüfen verpflichtet sind, ob mit Rücksicht auf die den Gesundheitszustand der Arbeiter beeinflussenden Betriebsverhältnisse eine Festsetzung der Dauer, des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit geboten ist. Gegebenenfalls sind dann die erforderlichen Festsetzungen zu treffen und die zur Durchführung erforderlichen Anordnungen zu erlassen. Neben dieser den Oberbergämtern

[25]) Vergl. hierzu: Begründung zur Novelle vom 24.VI. 1892 S. 48 ff. und Kammer-Beratungen S. 27 ff.

beigelegten allgemeinen Befugnis, auf die Regelung der Arbeitszeit einzuwirken, gelten für die im Steinkohlenbergbau unterirdisch beschäftigten Arbeiter die Vorschriften der §§ 93b—93e, die durch das Gesetz vom 14. Juli 1905 in das Allg. Berggesetz aufgenommen sind. Besondere Vorschriften waren gerade für den Steinkohlenbergbau erforderlich, da im Laufe der Jahre Schächte bis zu einer Tiefe von 700 bis 800 Metern in die Erde getrieben sind. Infolgedessen haben sich die Arbeitsverhältnisse der in diesen Betrieben beschäftigten Arbeiter immer mehr verschlimmert; und zwar ist der Hauptgrund hierfür in der hohen Temperatur zu suchen. Die Arbeit, die so tief im Erdinnern verrichtet werden muß, ist derartig schwer, daß die Gesundheit der Arbeiter im höchsten Maße gefährdet wird, falls nicht die Arbeitszeit ganz eng begrenzt ist.

Für jede Art[26]) von Bergwerken bestimmt § 93d des Allg. Bergg., daß an Betriebspunkten, an denen die gewöhnliche Temperatur mehr als 28° Celsius beträgt, Über- und Nebenschichten nicht verfahren werden dürfen, und daß vor dem Beginn sowohl einer regelmäßigen als einer Nebenschicht für den einzelnen Arbeiter eine mindestens 8-stündige Ruhezeit liegen muß; in diese Ruhezeit darf die Seilfahrt nicht eingerechnet werden.[27])

Ganz allgemein ist die Arbeitszeit für Frauen und jugendliche Arbeiter beschränkt. Nach § 154a der Gewerbeordnung finden die Vorschriften der §§ 135—139b entsprechende Anwendung auf die in den Bergwerksbetrieben beschäftigten Frauen und jugendlichen Arbeiter. Während aber nach § 134i der Gewerbeordnung diese Bestimmungen für gewerbliche Betriebe nur dann gelten, wenn auf ihnen mindestens 10 Arbeiter beschäftigt sind, finden sie im Bergbaubetrieb ohne Rücksicht auf die Zahl der beschäftigten Arbeiter Anwendung.

Gänzlich verboten ist die Beschäftigung der Frauen in Bergwerken „unter Tage" vom 1. April 1912 bezw. vom 1. April 1915 ab für solche, die im Jahre 1912 schon beschäftigt waren.[28]) Auch bei der Förderung der Mineralien

---

[26]) Ebenso: Arndt zu § 93 d, Klostermann zu § 93 d Anm. 2. — Siehe auch Wortlaut des § 93 a des Allg. Bergg. — Nur für Steinkohlenbergwerke: Reuß in Z. f. B. Bd. 46 S. 509.

[27]) Vergl. Kammergericht-Entsch. v. 30.VIII. 1907 in „Recht" 1908 Seite 90.

[28]) Vergl. Gesetz vom 28.VIII. 1908 Art. 5.

mit Ausnahme der „Aufbereitung", bei dem Transport und der Verladung dürfen Frauen von diesem Zeitpunkt an nicht mehr beschäftigt werden (vergl. § 154 Abs. 2 der Gewerbeordnung). Im übrigen sei hier auf die Bestimmungen der §§ 135—139a der Gewerbeordnung verwiesen.

Die Arbeit in Bergwerken von Personen unter 13 Jahren ist gänzlich verboten; für die Arbeitszeit der „jugendlichen Arbeiter" gelten im wesentlichen dieselben Bestimmungen wie für die Frauen. Hinzuweisen wäre hier vielleicht darauf, daß bei einer Arbeitszeit bis zu 6 Stunden — länger dürfen „Kinder" überhaupt nicht beschäftigt werden — ihnen eine Pause von ½ Stunde gewährt werden muß, bei einer Arbeitszeit bis zu 8 Stunden mittags eine solche von 1 Stunde und bei längerer Beschäftigung mittags 1 Stunde und vor- und nachmittags je ½ Stunde. Unter denselben Voraussetzungen, unter denen Ausnahmen von den Beschränkungen der Arbeitszeit für die Frauen zugelassen sind, können solche auch für jugendliche Arbeiter gemacht werden. So hat der Bundesrat auf Grund des § 139a der Gewerbeordnung in seiner Bekanntmachung vom 24. März 1903 (RGBl. S. 61) betr. die Beschäftigung jugendlicher Arbeiter auf Steinkohlenbergwerken in Preußen, Baden und Elsaß-Lothringen Bestimmungen getroffen, die sich auf „junge Leute" männlichen Geschlechts beziehen, soweit sie über Tage mit den unmittelbar mit der Förderung der Kohlen zusammenhängenden Arbeiten beschäftigt sind.

Das wichtigste Verbot richtet sich gegen die Beschäftigung von Arbeitern an Sonn- und Feiertagen; dies ist für Bergwerke, Salinen, Aufbereitungsanstalten usw. in § 105b der Gewerbeordnung ausdrücklich hervorgehoben. Die von diesem Grundsatz zugelassenen Ausnahmen lassen sich einteilen in solche, die

1. kraft Gesetzes eintreten (§ 105c der Gewerbeordnung)
2. durch den Bundesrat zugelassen werden (§ 105d)
3. durch die höhere Verwaltungsbehörde (§ 105e) und
4. durch die untere Verwaltungsbehörde (§ 105f)

bestimmt werden.

So ist nach § 105c die Beschäftigung von Arbeitern an Sonn- und Feiertagen in den dort aufgezählten Fällen kraft Gesetzes erlaubt; es kommen hauptsächlich gewaltsame, elementare Ereignisse in Frage, wie z. B. für den Bergwerksbetrieb: Explosionen, Grubenbrände, Wasser- und Schlammdurchbrüche, Einstürze usw. Für die Beschäftigung der

Arbeiter mit den dort genannten Arbeiten ist lediglich Voraussetzung, daß der Arbeitgeber ein Verzeichnis der am Sonntag beschäftigten Arbeiter führt unter Angabe der Dauer und der Art der Beschäftigung. Ob die Arbeit am Sonntag vorgenommen werden darf, hat der Arbeitgeber selbst zu prüfen und zu entscheiden; eine gerichtliche Entscheidung darüber, ob die Arbeit zulässig oder unzulässig war, kann dann auf Grund des § 146a der Gewerbeordnung erfolgen.

Nach § 105d der Gewerbeordnung ist Voraussetzung für einen Arbeit an Sonn- und Festtagen gestattenden Beschluß des Bundesrats, daß es sich um Arbeiten handelt, die ihrer Natur nach eine Unterbrechung oder einen Aufschub nicht gestatten, oder um Betriebe, die nur auf eine bestimmte Jahreszeit beschränkt oder in gewissen Zeiten des Jahres zu einer außergewöhnlich verstärkten Tätigkeit genötigt sind. Für Bergwerksbetriebe kommt wohl nur der erste Punkt in Frage; und zwar handelt es sich hierbei hauptsächlich um das Arbeiten mit ununterbrochenem Feuer. So ist denn auch durch die Bekanntmachung des Reichskanzlers vom 5. Februar 1895 (RGBl. S. 12) unter ungefähr 80 Betrieben auf Bergwerken und Gruben für bestimmte Verrichtungen Sonntagsarbeit gestattet.

§ 105e der Gewerbeordnung, wonach die obere Verwaltungsbehörde (also für Bergwerke: das Oberbergamt) Sonntagsarbeit für Gewerbe, deren vollständige oder wenigstens teilweise Ausübung an Sonn- und Festtagen erforderlich ist, zur Befriedigung täglicher Bedürfnisse der Bevölkerung usw. zulassen kann, kommt für den Bergbau nicht in Frage. Die untere Verwaltungsbehörde (also für Bergwerke: der Revierbeamte) kann vorübergehend Sonntagsarbeit gestatten, wenn hierdurch ein unverhältnismäßig großer Schaden verhütet werden soll (§ 105f der Gewerbeordnung).

Die Bestimmungen des Landesrechts, die die Sonntagsarbeit noch weiter einschränken, bleiben nach § 105h der Gewerbeordnung gültig, während andererseits die Landeszentralbehörden Sonntagsarbeiten an einzelnen konfessionellen Feiertagen, die nicht auf einen Sonntag fallen, gestatten können.

Für die Sonntagsarbeit der Frauen gelten dieselben Bestimmungen wie für männliche Arbeiter; dagegen dürfen jugendliche Arbeiter und jugendliche Arbeiterinnen im

Bergbau[29]) an Sonn- und Festtagen, sowie während der von dem Seelsorger für den Katechumenen- und Konfirmanden-, Beicht- und Kommunionunterricht bestimmten Stunden auch an Wochentagen nicht beschäftigt werden. Hiervon können Ausnahmen nur dann durch die obere Verwaltungsbehörde zugelassen werden, wenn besondere Naturereignisse oder Unglücksfälle eine solche Maßnahme rechtfertigen (§ 139 Abs. 1 der Gewerbeordnung).

Diese bisher betrachteten Vorschriften der §§ 105a—h und 135—139a der Gewerbeordnung müssen von dem Bergwerksbesitzer bei der Festsetzung von Anfang und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit in der Arbeitsordnung beachtet werden. Handelt er hierbei diesen Bestimmungen zuwider, so macht er sich strafbar (vergl. § 146a der Gewerbeordnung) und zwar auch dann, wenn die Parteien ausdrücklich Sonntagsarbeit vereinbaren oder die Arbeiterinnen bezw. die jugendlichen Arbeiter sich verpflichten, über die gesetzlich erlaubte Zeit hinaus zu arbeiten. Zweifellos verstoßen solche Abmachungen gegen ein gesetzliches Verbot; es erscheint aber doch fraglich, ob infolgedessen derartige Verpflichtungen rechtsunwirksam sind, und der Arbeitsvertrag insoweit nichtig ist.[30]) Im Falle der Nichtigkeit nach § 134 BGB. kann von keiner Seite auf Erfüllung geklagt werden; der Arbeiter ist berechtigt, die Arbeit unter Berufung auf das betreffende Verbot zu verweigern, ohne daß er sich der Gefahr aussetzte, wegen Arbeitsverweigerung sofort entlassen oder auf Entschädigung verklagt zu werden. Eine weitere Folge wäre aber auch, daß der Arbeiter für die in der verbotenen Zeit geleistete Arbeit keinen Lohn beanspruchen könnte. Die Frage, ob dem Arbeiter ein Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung in diesem Falle zusteht, soll hier unentschieden bleiben; denn selbst wenn er einen solchen Anspruch hat, so bietet ihm dieser doch nicht ein vollkommenes Äquivalent für seine Arbeitsleistung, weil er kein Lohnanspruch ist, der gerade wegen seiner ökonomischen Zweckbestimmung besonderen Schutz ge-

---

[29]) Für die gewerblichen jugendlichen Arbeiter und Arbeiterinnen gilt diese Vorschrift nur, wenn in dem betreffenden Betrieb mindestens 10 Arbeiter beschäftigt werden (vergl. § 134 i in Verb. mit § 136 Abs. IV der Gewerbeordnung).

[30]) So: v. Landmann II. Anm. I zu § 105 b S. 243, der dem Arbeiter aber eine Bereicherungsklage gegen den Arbeitgeber gibt; Lotmar I S. 110 ff.; Nelken S. 363 u. 845.

nießt. Nelken[31]) will trotz Nichtigkeit der vertraglichen Abmachung dem Arbeiter einen Anspruch auf die sämtlichen ihm nach dem Vertrag zustehenden Leistungen geben, indem er in der Erfüllung des Vertrags eine Bestätigung im Sinne des § 141 Abs. 2 BGB. erblickt. Dem ist jedoch entgegenzuhalten, daß nichtige Rechtsgeschäfte durch Erfüllung der nichtigen Vereinbarung an sich nicht bestätigt, sondern nur erneut vorgenommen werden können unter Beseitigung des Mangels;[32]) hier wäre also die Neuvornahme nur dann rechtswirksam, wenn sie selbst nicht gegen die betreffenden gesetzlichen Verbote verstoßen würde; ein Verstoß liegt aber auch in der Erfüllung.

Der Vertrag, der gegen die genannten Verbotsvorschriften verstößt, ist mit Sigel[33]) zivilrechtlich für gültig zu erachten. Nach § 134 BGB. ist ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, nur dann nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt. Hierzu führen die Motive[34]) aus:

> „Anders liegen meist die Fälle, in welchen bei einem Vertrag das Verbot nur den einen Teil trifft. Der Regel nach wird anzunehmen sein, daß der Vertrag als solcher in einem derartigen Falle nicht ungültig ist. Es kommt indessen hier gleichfalls auf die Absicht des Gesetzes im einzelnen Fall an und der Vorbehalt genügt daher auch in dieser Richtung."

Darüber kann wohl kein Zweifel bestehen, daß die hier in Frage kommenden Bestimmungen der Gewerbeordnung den Schutz des Arbeiters bezwecken; es ist deshalb den Arbeitgebern verboten, entgegen diesen gesetzlichen Vorschriften Beschäftigung anzunehmen, dagegen ist dem Arbeiter in diesen Fällen das Arbeiten nicht verboten, und er ist deshalb auch strafrechtlich nicht als Teilnehmer an dem Delikt des Arbeitgebers anzusehen.[35]) Das Verbot richtet sich also nur gegen den einen Teil, und es wird daher gerade mit Rücksicht darauf, daß der Arbeiter am besten

---

[31]) Nelken, S. 845, 846.

[32]) Vergl. Enneccerus § 189 I, 3 S. 470; Planck zu § 141; Entsch. des RG. in Bd. 64 S. 149; Staudinger I zu § 141 Anm. 2.

[33]) Sigel S. 43; vergl. auch Nelken S. 640 bezüglich des Lehrvertrags; Wendt in Arch. f. ziv. Praxis Bd. 92 S. 33—39.

[34]) Motive I S. 210.

[35]) So auch Lotmar I S. 486.

geschützt ist, wenn derartige Verträge rechtswirksam sind, ihre Gültigkeit anzunehmen sein.[36])

Für Frauen und jugendliche Arbeiter sind die Pausen, die in die Arbeitszeit fallen müssen, gesetzlich geregelt; es bedarf daher nicht einer Aufnahme dieser Bestimmungen in die Arbeitsordnung. Anders verhält es sich mit den Pausen erwachsener Arbeiter. Wenn hier das Gesetz nicht ausdrücklich Zahl und Länge der Pausen vorschreibt, so darf doch daraus und aus dem Wortlaut des § 80 b Abs. 1 Ziffer 1 des Allg. Bergg. „für die erwachsenen Arbeiter etwa vorgesehenen Pausen" nicht gefolgert werden, daß eine Pflicht, den erwachsenen Arbeitern eine regelmäßige Unterbrechung der Arbeitszeit zu gestatten, nicht besteht. Eine derartige Verpflichtung des Arbeitgebers besteht aus dem Arbeitsvertrag sehr wohl; nur unterliegt die Festsetzung der Pausen hier freier Vereinbarung. Eine länger andauernde Beschäftigung ohne Pausen wird sich aber wohl kaum durchführen lassen; § 80b Abs. 1 des Allg. Bergg. schreibt daher vor, daß Zahl und Dauer der vorgesehenen Pausen in der Arbeitsordnung genau bestimmt sein müssen.

Im Gegensatz zu den Vorschriften über die Arbeitsordnungen in gewerblichen Betrieben sind in die Arbeitsordnung, die für die Bergarbeiter gilt, Bestimmungen aufzunehmen über das Verfahren von Über- und Nebenschichten. Und zwar gilt gerade für den Bergbau diese Besonderheit, weil hier sehr oft Betriebsstörungen eintreten, die eine Verlängerung der täglichen Arbeitszeit bedingen. Hierzu bedarf es natürlich des Einverständnisses der Arbeiter; bei ausgedehnten Bergwerksbetrieben ist es aber unmöglich, das erforderliche Einverständnis von allen Arbeitern zu holen, so daß nur der eine Ausweg bleibt, im voraus das Verfahren von Neben- und Überschichten zu

[36]) Hiergegen hat v. Landmann II zu § 105 b Anm. 1 eingewendet, daß diese Ansicht durch die Motive zu § 105 b der Gewerbeordnung widerlegt würde, aus denen hervorgeht, daß das Gesetz dem Arbeiter die Sonntagsruhe sichern wolle; welcher Zweck aber nicht erreicht würde, wenn der verbotswidrig am Sonntag beschäftigte Arbeiter einen klagbaren Lohnanspruch hätte. Dem ist entgegenzuhalten, daß die Gültigkeit oder Ungültigkeit des abgeschlossenen Vertrags wenig oder gar keinen Einfluß auf die Verwirklichung dieses gesetzgeberischen Zwecks hat, der m. E. nur durch Strafen gegen den Arbeitgeber erreicht werden kann; daß aber der Arbeiter, wenn er einmal aus irgend einem Grunde Sonntagsarbeit übernommen hat, sicherlich besser geschützt ist, wenn ihm ein Lohnanspruch, als wenn ihm ein Bereicherungsanspruch oder gar kein Anspruch zusteht.

regeln.[37]) Einer übermäßigen Erhöhung der täglichen Arbeitszeit durch das Verfahren von Über- und Nebenschichten, wodurch die Gesundheit der Arbeiter gefährdet wird, begegnet § 197 Abs. 1 des Allg. Bergg. Allerdings wird sich dann die Dauer der Überschichten kaum bestimmen lassen, wenn eine Gefahr, die dem Bergwerk droht, beseitigt werden muß, oder wenn es sich um Notarbeiten, z. B. die Rettung verunglückter Kameraden, handelt. Diese Fälle sind deshalb auch besonders ausgenommen.

[37]) Vgl. Begründung des Entwurfs des Gesetzes vom 24. Juni 1892 S. 25, 26.

Lebenslauf.

Ich bin am 1. Juni 1888 zu Kilianstädten (Kreis Hanau) als Sohn des Lehrers Andreas Rohn geboren. Ostern 1908 bestand ich am Kgl. Kaiser-Friedrichs-Gymnasium zu Frankfurt a. M. die Reifeprüfung. In Erlangen und Marburg studierte ich Rechts- und Staatswissenschaft. Am 4. November 1911 bestand ich das Referendarexamen und wurde am 26. November 1911 als Referendar im Oberlandesgerichtsbezirk Frankfurt a. M. vereidigt.

Die Anregung zu der vorliegenden Arbeit erhielt ich von meinem verehrten Lehrer, Herrn Professor Dr. Heymann, dem ich auch an dieser Stelle meinen Dank aussprechen möchte für das Interesse, das er meiner Arbeit entgegenbrachte.

Die mündliche Doktorprüfung legte ich am 3. Juni 1913 ab.